

”Tiukassa paikassa isyys unohdetaan ja ollaan projektipäällikkö”

**Isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyyšnäkemyksiä
kahdessa suomalaisessa organisaatiossa**

Ella Immonen
Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiaalitieteiden maisteriohjelma
Yhteiskuntapolitiikka
Maisterintutkielma
Helmikuu 2021



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Sosiaalitieteiden maisteriohjelma	
Tekijä – Författare – Author Ella Immonen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title "Tiukassa paikassa isyys unohtetaan ja ollaan projektipäällikkö" Isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyysnäkömystyksiä kahdessa suomalaisessa organisaatiossa			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Yhteiskuntapolitiikka			
Työn laji – Arbetets art – Level Maisterintutkielma		Aika – Datum – Month and year Helmikuu 2021	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 72 + liitteet 6
Tiivistelmä – Referat – Abstract <p>Tasa-arvo ja tasaveroisuus vanhemmuus ovat laajasti hyväksyttyjä ja hyvänä pidettyjä asioita Suomessa. Siitä huolimatta perhevapaiden jako on voimakkaasti sukupuolittunutta. Isien perhevapaiden käytön lisääminen on ollut jo pitkään tavoitteena, mutta kehitystä tasa-arvoisempaan suuntaan ei ole juurikaan tapahtunut. Asenteiden ja käytäntöjen välillä onkin kuilu.</p> <p>Tässä tutkielmassa tutkitaan isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyysnäkömystyksiä kahdessa suomalaisessa organisaatiossa menetelmänä kriittinen diskurssianalyysi. Tutkielma on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa ja Väestöliitto ry:n koordinoimaa hanketta Yrityksen isäystävällisyys tasa-arvon ja tulokellisuuden välineenä. Aineistona on viisi kappaletta kahdessa eri organisaatiossa tehtyjä fokusryhmähaastatteluja.</p> <p>Tutkielman tutkimuskysymykset ovat: Miten ja millaisin diskursiivisin keinoin haastatellut isät ottavat kantaa perhevapaisiin? Miten miesten perhevapaiden kuvauksissa käyttämät diskurssit suhteutuvat aiemmin tutkimuksissa havaittuihin vanhemmuuden diskurssihin? Aineistosta löydettiin kaksi jännitteisessä suhteessa toisiinsa olevaa isyysdiskurssia, jotka nimettiin työkeskeiseksi isyysdiskurssiksi ja osallistuvan isän tasa-arvotuturssiksi. Isät tukeutuvat puheessaan Petteri Eerolan kuvaamiin vanhemmuuden kulttuurisiin mallitarinoihin, jotka ovat: jaettu vanhemmuus, hoivaava isyys ja äidin ensisijaisuus.</p> <p>Tutkielmassa hyödynnettävä teoreettinen näkökulma on Amartya Senin toimintamahdollisuuksien teoria. Isien toimintamahdollisuuksia käyttää perhevapaita ja osallistua tasa-arvoisesti perhe-elämään rakennetaan kaikilla kolmella toimintamahdollisuuksien teorian tasolla: yksilöllisellä, institutionaalisella ja sosiaalisella tasolla. Isien tekemien valintojen ei siis voi katsoa olevan puhtaasti 'omia päätöksiä'.</p> <p>Aineiston isät ovat uraorientoituneita. Vaikka haastatellavat tunnistavat tasa-arvoisen vanhemmuuden ihanteen, tasa-arvotuturssi on yhtä aikaa ristiriidassa työkeskeisen isyysdiskurssin kanssa. Taloudellinen status ja menestyminen työelämässä näyttäytyvät tärkeämpänä päämääränä kuin osallistuva isyys, mikäli se mielletään hoivavastuun tasaiseksi jakamiseksi kummankin vanhemman kesken. Aiempaa tutkimusta mukailien myös tämän tutkielman perusteella isien perhevapaat ymmärretään edelleen lisänä sen sijaan, että ne nähtäisiin olennaisena osana ja oikeutena isäksi tulemisessa.</p> <p>Isän voi olla hankalaa tehdä moderneja päätöksiä ympäristössä, jossa perinteisestä poikkeavat valinnat ovat harvinaisia tai jossa niihin ei suhtauduta kannustavasti. Työelämä ei vielä kaikkialla tue tasa-arvoista vanhemmuutta kovin hyvin. Yksi merkittävistä syistä tähän on työelämän kiinnittyminen perinteiseen miehisyyteen. Vaatimukset jatkuvasti tavoitettavissa olemisesta sekä pitkien työpäivien tekemisestä vievät aikaa isien perhe-elämalta. Lisäksi miehen ansiotyö luo asetelman, joka oikeuttaa isän poissaolon. Isillä vaikuttaa olevan vanhempina enemmän liikkumatilaa kuin äideillä.</p> <p>Perhepolitiikka, työelämä ja odotukset vanhemmuudesta asettavat reunaehdot vanhempien valinnoille. Valintojen taustalla vaikuttavat sukupuolittuneet käsitykset ja asenteet. Osallistuvan isyyden tukeminen on tärkeää ja hyödyllistä, ja sitä tulee edistää tulevaisuudessa kaikilla elämän osa-alueilla ja yhteiskunnan tasoilla.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords perhevapaat, vanhempainvapaat, isyys, isäystävällisyys, työn ja perheen yhteensovittaminen, tasa-arvo, kriittinen diskurssianalyysi			
Ohjaaja tai ohjaajat – Handledare – Supervisor or supervisors Ilkka Pietilä, Anna Kokko			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto –Helda / E-thesis (opinnäytteen), ethesis.helsinki.fi			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällys

1.	Johdanto	1
2.	Aiempi tutkimus.....	3
2.1	Isien perhevapaiden käyttöön vaikuttavia tekijöitä.....	3
2.2	Suomalainen perhevapaajärjestelmä	7
2.3	Isyys 2000-luvulla Suomessa.....	10
3.	Teoreettinen viitekehys	12
3.1	Tutkielman olennaisia käsitteitä.....	12
3.2	Sosiaalinen sukupuoli	15
3.3	Perhevapaat totunnaistettuina käytänteinä	16
3.4	Erilaiset vanhemmuuden mallit	17
3.5	Tutkimuskysymykset ja tässä tutkielmassa sovellettava teoreettinen näkökulma	18
4.	Aineisto ja menetelmä.....	19
4.1	Aineisto	19
4.2	Eettinen aineistonkeruu.....	20
4.3	Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	21
4.4	Tutkimuksen kulku	21
4.5	Kriittinen diskurssianalyysi.....	23
5.	Analyysi ja tulokset.....	25
5.1	Yleisimmät teemat, joiden kautta isät puhuivat perhevapaiden käytöstä	25
5.2	Työkeskeinen isyysdiskurssi.....	27
5.2.1	Eronteko muihin ja omat valinnat osana työpaikan kulttuurista ympäristöä	30
5.2.2	Elättäjäisiä	35
5.2.3	Isän toissijaisuus vanhempana	37
5.3	Osallistuvan isän tasa-arvodiskurssi	41
5.4	Kahden diskurssin ristiriita	45
5.4.1	Kahteen eri suuntaan vetävät motiivit.....	45
5.4.2	Työpaikan käytännöt isien perhevapaiden hankaloittajina	49
5.4.3	Esimerkin voima isäystävällisyyden muotona	51
5.4.4	Perhevapaat hengähdystaukona	55
5.4.5	Hoivavastuun jakaminen tasapuolisen urakeskeisyyden mahdollistajana	57
6.	Tulosten yhteenveto	59
7.	Pohdinta	63
	Lähteet.....	66
	Liitteet	

1. Johdanto

Käsittelen tässä maisterintutkielmassa epätasaisesti jakautunutta ja sukupuolittunutta perhevapaiden käyttöä Suomessa keskittyen isiin. Olen kiinnostunut isien perhevapaiden käytön perusteluista ja isyyssnäkemyksistä, joiden analysoimisessa hyödynnän kriittistä diskurssianalyysia. Aihe on yhteiskuntapoliittisesti merkittävä, ja se koskee paitsi poliittista päätöksentekoa myös työyhteisöjä sekä perheitä ja yksilöjä. Maisterintutkielmani on osa Väestöliitto ry:n Tasa-arvo ja isät -hanketta, ja aineistonani on kahdessa suomalaisessa organisaatiossa – teollisuusyrityksessä ja kansainvälisessä asiantuntijaorganisaatiossa – tehdyt fokusryhmähaastattelut.

Suomessa sukupuolten tasa-arvoa pidetään tavoiteltavana ja tärkeänä asiana. Tasa-arvon voi jopa ajatella olevan yksi vientituotteista, joista Suomi tunnetaan maailmalla. Vaikka tasaveroinen vanhemmuus on useimmille suomalaisille ihanne, tästä huolimatta vanhemmuuteen liittyy paljon perinteisiä, sukupuolittuneita käsityksiä, jotka hyväksytään ja joita pidetään 'luonnollisina'.

Isien perhevapaiden käytön lisääminen on ollut jo pitkään tavoitteena kaikissa Pohjoismaissa (Salmi et al., 2009, 184, Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020). Myös Suomessa on yritetty useaan otteeseen toteuttaa mittava perhevapaaudistus. Yksi uudistushalun syistä on ollut toive isän ja lapsen suhteen vahvistamisesta, sillä on tärkeää, etteivät isät jää perheen ulkokehälle ja pelkästään äidin 'apureiksi'. Perhevapaaudistuksen on myös toivottu tasaavan nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kustannuksia ja parantavan naisten asemaa työmarkkinoilla. (Varjonen, 2011.)

Tällä hetkellä kaikissa Pohjoismaissa Tanskaa lukuun ottamatta on käytössä isälle (tai lapsen toiselle huoltajalle) kiintiöity osa vanhempainvapaasta. Isälle korvamerkitty eli kiintiöity vapaa tuli ensimmäisenä voimaan Norjassa vuonna 1993, vuonna 1995 Ruotsissa ja vuonna 2001 Islannissa. Suomi oli viimeinen Pohjoismaa, joka otti isälle kiintiöidyn jakson käyttöön. (Miettinen, 2017, 45–46.) Tämä tapahtui ehdollisena, eli riippuvaisena äidin kanssa neuvottelusta, isäkuukauden muodossa vasta vuonna 2003. Kesti kuitenkin vielä kymmenen vuotta ennen kuin vapaa muuttui todellisuudessa isien omaksi kiintiöksi vuonna 2013. (Saarikallio-Torp & Haataja, 2016, 85, 107, Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 354.)

Korvamerkittyjen kiintiöiden käyttöönotto lisäsi isien vanhempainvapaiden käyttöä kaikissa Pohjoismaissa. Isien kiintiöitä on pyritty kasvattamaan 2000-luvulla useamman kerran näissä maissa.

(Miettinen, 2017, 46–48.) Jokainen isän vanhempainvapaisiin kohdistuva uudistus Suomessa on lisännyt isien käyttämiä vapaita, mutta kehitys vaikuttaa pysähtyneen paikoilleen pian vuoden 2013 jälkeen (Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 354). Esimerkiksi Norjassa ja Saksassa on käytäntö, jonka mukaan perheet menettävät vanhempainvapaaetuuksia, mikäli isät eivät käytä vanhempainvapaiden osuuksiaan. Uudistuksen jälkeen isien vanhempainvapaiden käyttö kasvoi kyseisissä maissa nopeasti. (Miettinen, 2017, 51–52.) Perhevapaiden jakamisen tasoittamiseksi on siis mahdollista käyttää suositusten rinnalla ohjausta ja kannustimia.

Perhevapaista keskustelu kuumentaa tunteita, sillä kyseessä on aihe, joka menee vahvasti useimpien ihmisten henkilökohtaiseksi mieltämälle alueelle. Perhevapaiden perimmäisen tehtävän kuvaillaan usein olevan lapsen hyvinvoinnin turvaaminen. Perhevapailla on kuitenkin mahdollista edistää myös sukupuolten tasa-arvoa. Isien perhevapaiden käytön lisääminen ja kummankin vanhemman kesken tasaisesti jaetun hoivavastuun edistäminen on ollut Suomessa perhevapaajärjestelmän kehittämisen ydinkysymyksenä usean vuosikymmenen ajan (Närvi, 2018, 4). Vaikka Suomessa on näennäisesti vahva konsensus jaetun vanhemmuuden tärkeydestä, isien roolia vahvistavasta perhevapaauudistuksesta ei ole päästy poliittisesti yhteisymmärrykseen (Eerola et al., 2019). Perhevapaista on puhuttu suomalaisessa yhteiskunnassa jo pitkään, ja vaikka nykyisen mallin ongelmat ovat tiedossa, kehitystä ei ole juurikaan tapahtunut. Toisin sanottuna halukkuudessa lisätä isien perhevapaiden käyttöä ja muutoksen hitauden välillä vallitsee suuri ristiriita. Monet aiheesta tutkineet asiantuntijat ovat kärkekkäästi todenneet, että nykyisellä tahdilla kestää oletettavasti vielä 200 vuotta ennen kuin sukupuolet ovat tasa-arvoisessa asemassa vanhemmuuden ja vanhempainvapaiden jakamisen suhteen (esim. Salmi et al., 2009, 185, Miettinen, 2017).

Suomessa on edelleen nähtävissä voimakas ihanne äidistä ensisijaisena hoivaajana. Esimerkiksi lapsen hoivaaminen kotona kotihoidon tuen avulla lapsen kolmivuotispäivään asti on ollut puoluepoliittisesti useille suomalaisille puolueille perhepolitiikan kestoaihe ja tukimuoto, johon ei tulisi kajota (ks. esim. Perussuomalaiset, 2017, Keskustan politiikkalinjaukset, 2019, 10). Suomessa perhevapaiden kohdalla on perinteisesti korostettu perheen vapautta tehdä omat ratkaisunsa, ja perhevapaakeskustelussa vedotaankin usein 'valinnanvapauteen' (Salmi et al., 2015, 36). Toistaiseksi valinnanvapaus on käytännössä tarkoittanut pitkälti isien vapautta valita lastenhoidon ja työnteon välillä niin, että lasten hoitamista itsenäisesti perhevapaalla on tehnyt vain harva isä.

Valinnanvapauteen vetoamisen lisäksi ääneen lausuttuja vastaväitteitä laajamittaiselle ja tasa-arvoa edistävälle perhevapaauudistukselle ovat sen aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ja

työnantajille. Monet ajattelevat perhevapaajärjestelmän jo nykyisellään takaavan isille riittävän tasa-arvoiset mahdollisuudet vanhemmuuden ensiaskeleisiin. Väitteistä jälkimmäinen on osoitettu tutkimuksissa epätodeksi. (Eerola et al., 2019.) Mikäli muutosta todellisuudessa halutaan, uudistuksia on tehtävä.

2. Aiempi tutkimus

Olen pyrkinyt rajaamaan käytettävän kirjallisuuden tutkielman aloittamisesta viiden vuoden sisällä julkaistuihin teoksiin niin, että kirjallisuuslähteeni ovat vuodelta 2015 tai mieluummin uudempia. Olen kuitenkin käyttänyt merkittäviä ja tunnettuja teoksia, vaikka ne olisi julkaistu aikaisemmin. Olen etsinyt kirjallisuutta muun muassa seuraavilla asiasanoilla suomeksi ja englanniksi: isyysvapaa, vanhempainvapaa, perhevapaa, isäystävällisyys, perheystävällisyys, isyys, tasa-arvo ja työn ja perheen yhteensovittaminen. Kirjallisuuden etsimiseen olen käyttänyt Helsingin yliopiston kirjaston Helka-palvelua, ARTO-, Melinda- ja Helda- ja Google Scholar -hakupalveluita sekä kaupunginkirjastoja. Olen myös löytänyt kirjallisuutta tarkastelemalla, mitkä teokset toistuvat hyväksi todettujen kirjojen viittauksissa ja lähteissä.

2.1 Isien perhevapaiden käyttöön vaikuttavia tekijöitä

Isien perhevapaiden käyttöön vaikuttavista tekijöistä on tehty aiempaa tutkimusta. Tulosten mukaan yksi vapaiden pitämiseen vaikuttavista tekijöistä on vanhempien koulutustaso. Korkeammin koulutetut isät ja korkeammin koulutettujen äitien puoliset pitävät muita todennäköisemmin vanhempainvapaita. Myös isien korkeampi sosioekonominen asema ja korkeampi tulotaso vaikuttavat positiivisesti vanhempainvapaiden käyttöön. Suomessa isät pitävät ahkerimmin vapaata ensimmäisen lapsen kohdalla. (Salmi et al., 2009, Miettinen, 2017, Salmi & Närvi, 2017, Närvi, 2018.) Julkisella sektorilla, suurissa yrityksissä ja naisvaltaisilla tai sukupuolijakaumaltaan tasaisilla aloilla työskentely lisää isän todennäköisyyttä käyttää vapaita (Saarikallio-Torp & Haataja, 2016). Miesvaltaisilla aloilla isien saattaa olla hankalaa myöntää haluavansa jäädä kotiin hoitamaan lasta.

Uusimmasta vuoden 2017 tasa-arvobarometrista selviää, että miesenemmistöisillä työpaikoilla työskentelevät vastaajat arvioivat pitkän isyysvapaan ja isän vanhempainvapaan käyttämisen huomattavasti vaikeammaksi kuin henkilöt, jotka työskentelivät sukupuolijakaumaltaan tasaisissa tai naisenemmistöisissä työpaikoissa (Tasa-arvobarometri, 2017). Johanna Närvi (2018, 31–32) puolestaan on tuonut esiin, että yleisimmät ryhmät, jotka jättävät kaikki vapaat käyttämättä ovat työttömät isät, yrittäjäisät ja ”etäisät”. Lisäksi muita harvemmin vapaalle jäävät myös sellaiset isät,

jotka korostavat miehen elatusvastuuta perheestä (Salmi et al., 2009, 181). Konservatiiviset arvot vaikuttavat siis olevan yksi syy, miksi isät eivät halua jakaa perhevapaita.

Kaiken kaikkiaan vanhempainvapaisiin liittyy paljon ennakko-oletuksia. Vanhempainvapaiden käyttöä pitkään tutkinut Minna Salmi kollegoineen (2009) on todennut, että vanhempainvapaan kokonaan käyttämättä jättäneet isät vetoavat työstä poissaolon hankaluuteen useammin kuin isät, jotka ovat käyttäneet perhevapaita. Tutkimusten mukaan isät selittävät perhevapaiden pitämättä jättämistä työkiireillä. Osa isistä myös korvaa isyysvapaata vuosilomalla. (Esim. Salmi et al., 2009, Närvi, 2018.) Tämä voi liittyä siihen, että tukien hakeminen koetaan hankalaksi ja epäselväksi, joten vauvan kanssa päätetään jäädä kotiin loma-aikana.

Anneli Miettisen (2017) mukaan vapaalta saatavan korvauksen taso ja ansiosidonnaisuus ovat suorassa yhteydessä isien halukkuuteen käyttää perhevapaita: mitä korkeampi korvaustaso on, sitä mieluummin isät käyttävät vapaita. Isät arvostavat perhevapaiden joustavuutta. Isät käyttävät ahkerammin vanhempainvapaita, jos niitä on mahdollista pitää osissa ja ajoittaa lyhyitä jaksoja pidemmälle aikavälille. Suomessa vanhempainvapaiden käyttö on tästä näkökulmasta joustamattomampaa ja rajallisempaa kuin muissa Pohjoismaissa. (Miettinen, 2017, 87–88.)

Perheissä, joissa vanhempainvapaita ei jaeta, ei yleisemmin tehdä laskelmia vapaiden jakamisen vaikutuksista perheen talouteen. Sitä vastoin perheet, joissa keskustellaan aktiivisesti perhevapaiden käyttämisestä ja joissa tehdään laskelmia oletusten sijaan, pitävät ja jakavat vapaita kummankin vanhemman kesken. (Salmi et al., 2009.) Laskelmien tekeminen siis vakuuttaa perheet siitä, että vapaiden jakaminen on mahdollista ja järkevää. Näin on todennettu myös uudemmissa tutkimuksissa (esim. Salmi & Närvi, 2017, Oxford Research, 2018).

Ennakkoluuloja vanhempainvapaiden käytön negatiivisista vaikutuksista perheen taloudelliseen tilanteeseen on edelleen olemassa, vaikka tutkimukset ovat osoittaneet, että asia ei ole näin yksinkertainen (Iikkanen, 2006, 36–37, Lammi-Taskula, 2007, Salmi et al., 2015, 35). Perhe voi hävitä rahaa tilanteessa, jos isä ei käytä lainkaan tai jos hän käyttää hyvin vähän vanhempainvapaita. Kun tuloerot ovat kohtalaisen pienet, kaikista järkevin ratkaisu on jakaa perhevapaat tasaisesti, sillä verotuksen progressio tasaa nettotuloja tehokkaasti. Suurituloisemman vanhemman kokonaan käyttämättä jättämät perhevapaat laskevat perheen nettotulotasoa kaikissa tuloluokissa. (Oxford Research, 2018.) Myös Nordean yksityistalouden ekonomisti Olli Kärkkäisen (2019) laskelmien mukaan kahden työssäkäyvän vanhemman perheissä on taloudellisesti kannattavaa käyttää

maksimimäärä isyysvapaata, mikäli tuloerot eivät ole suuret. Kärkkäinen pohtii, että perheiden kannattaisikin kääntää kysymys vapaiden jakamisen taloudellisista vaikutuksista pääläelle ja kysyä, onko perheillä varaa jättää isyysvapaita pitämättä.

Puolisoilla on merkittävä rooli toistensa urakehityksissä. Suvi Heikkinen (2015) on tutkinut nais- ja miesjohtajien työn ja perheen yhteensovittamista ja kritisoinut sitä, että näitä kahta elämän osa-aluetta kohdellaan usein sukupuolittuneina ja toisistaan erillisinä. Heikkisen mukaan perhe voidaan nähdä areenana, jolla perheenjäsenet toteuttavat sukupuolta. Hänen mukaansa perinteiset sukupuoliroolit ovat haitallisia etenkin naisjohtajien urakehitykselle, mutta myös miehille. Heikkisen väitöskirjasta ilmenee, että Suomessa naisjohtajien kontolla on huolehtia kodista ja perheestä. Miesjohtajilla sen sijaan on enemmän vapauksia ja heidän on hyväksyttävämpää olla poissa perheen parista, kunhan puoliso hoitaa perhevastuut. Heikkisen mukaan niin kauan kuin organisaatioissa perhe nähdään automaattisesti urakehitykseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, jako miesten ja naisten elämänalueisiin tulee säilymään. (Heikkinen, 2015.)

Puolison rooli on merkityksellinen etenkin isän vanhempainvapaiden kannalta. Äidin vakituinen työ sekä kiinnostus työuraansa kohtaan, sen lisäksi, että puoliso aktiivisesti tukee isää osallistuvassa isyydessä ja jaetussa vanhemmuudessa, luo isälle hyvät olosuhteet jäädä vanhempainvapaalle (esim. Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 347). Oletukseen äidin roolista ensisijaisena vanhempana liittyy niin sanottu ”portinvartijuus”-ilmiö (maternal gatekeeping). Äiti voi toimia tiedostaen tai tiedostamatta isän ja lapsen suhteen ”portinvartijana” esimerkiksi sääntelemällä näiden kahdenkeskistä tilaa ja aikaa. (Mykkänen & Huttunen, 2008, 181.)

Äidin rooli perhevapaiden käytön ”portinvartijana” nousee esiin myös toisesta näkökulmasta. Portinvartijuus oli kirjattu lakiin 2010-luvulle saakka. Tämä on ilmennyt siten, että isä on joutunut neuvottelemaan tai saamaan äidin suostumuksen voidakseen käyttää isyys- tai vanhempainvapaata, mikä viestii siitä, että äidin on ajateltu olevan perhevapaiden ensisijainen ja etuoikeutettu käyttäjä. (Saarikallio-Torp & Haataja, 2016, 85, 88, Närvi, 2018, 16.) Vaikka nykyään kumpi tahansa vanhempi voi halutessaan valita pidemmän perhevapaajakson käyttämällä vanhempain- ja hoitovapaata, isät joutuvat neuvottelemaan vapaiden käytöstä äidin sekä työnantajan kanssa (Lammi-Taskula, 2017, 89–90).

Toisaalta, paradoksaalista kyllä, naisilla vaikuttaa olevan vastuurooli miehen sitouttamisessa isyyteen. Miehen kokemus naisesta portinvartijana saattaa korostua etenkin tapauksissa, joissa mies

kokee olevansa kyvytön ottamaan paikkaa isänä. Viime kädessä on kuitenkin miehen itsensä päätettävissä, kuinka paljon hän tahtoo hyödyntää näitä mahdollisuuksia. (Mykkänen & Huttunen, 2008, 181, 184.) Isyys on henkilökohtainen kokemus, mutta samalla myös julkinen ilmiö ja neuvottelujen tulos. Jokainen isä tuottaa isänä olemisen tapojaan omista lähtökohdistaan, haluistaan ja kyvyistään käsin. (Aalto & Kolehmainen, 2004, Eerola & Mykkänen, 2014.)

Kumppanin lisäksi työpaikalla on suuri merkitys siinä, käyttääkö isä vanhempainvapaita (esim. Eerola et al., 2019, Lämsä et al., 2021). Tutkimuksissa on jo pitkään osoitettu, että keskeisiä esteitä isien vanhempainvapaiden käytölle vaikuttavat olevan ainakin työpaikalla vallitsevat negatiiviset asenteet ja pinttyneet mielikuvat perhevapaiden käytöstä. Niin ikään käytännön järjestelyiden ja ennakkoinnin puute voivat aiheuttaa haasteita perhevapaiden organisoimisessa työpaikalla. (Esim. Salmi et al., 2009, Närvi, 2018.) On kiinnostavaa pohtia, minkälaista isyyttä tuetaan työpaikalla, kun puhutaan työn ja perheen yhteensovittamisesta. Vaikka ympäristö vaikuttaa myös naisiin ja äiteihin, tässä tutkielmassa keskityn nimenomaan isien vanhempainvapaiden käyttöön.

Työpaikalla voidaan tukea isien vanhempainvapaiden käyttöä monin tavoin, eli isäystävällisyyttä voidaan tietoisesti rakentaa (Lämsä et al., 2021). Miesten toimivan työ-perhesuhteen suunnitelmallinen tukeminen kuitenkin toistaiseksi vielä puuttuu monista organisaatioista (Kangas, 2020a, 2020b). Työajan ja -paikan joustavuudella on myös suuri merkitys perheen ja työn yhteensovittamisessa. Joustavuutta voidaan lisätä esimerkiksi etätyömahdollisuuksilla, liukuvalla työajalla ja lyhyemmällä työviikolla. (Esim. Hobson, 2011, 148, Eräranta & Kantola, 2016.) Työpaikan omilla selkeillä ohjeistuksilla ja yhteisillä pelisäännöillä voidaan tukea isäystävällisyyttä. Isät ovat kokeneet erityisen tärkeäksi ja rohkaisevaksi, että työpaikalla johtoasemassa oleva mies jää vanhempainvapaalle, sillä tämä koetaan konkreettiseksi esimerkiksi ja suunnannäytöksi siitä, että kyseisellä työpaikalla tuetaan ja kannustetaan käyttämään perhevapaita. (Esim. Närvi, 2018.) Tasa-arvon edistäminen ja tasaveroisen vanhemmuuden tukeminen perhe- ja isäystävällisyyden muodossa olisivat valttikortteja yrityksissä (Kokko, 2020, 85–86). Organisaatiokulttuureissa voi olla jäykkyyttä, ja asenneilmapiirin kehittyminen isä- ja perheystävällisempään suuntaan saattaa viedä kauan.

Työelämän epävarmuus ja ihanne sukupuolten tasa-arvosta perheissä ovat syitä, miksi kahden aikuisen ansaintamalli perheissä on yhä yleisempää. Useimmissa suomalaisissa lapsiperheissä molemmat vanhemmat käyvät koko-aikatoissa. Kahden ansaitsijan perhemallista huolimatta päävastuu lastenhoidosta sekä kotitöiden tekemisestä on edelleen äidillä (Lammi-Taskula & Salmi, 2014, 88). Voi melkein väittää, että perinteisessä heteroparisuhteen kotitalouden taloudellisessa

mallissa otetaan annettuna tiettyjä asioita oletettujen mieltymysten ja palkallisen ja palkattoman työn jakamisen suhteen. Naisen kuvitellaan usein 'luonnollisesti' sopivan paremmin palkattomaan koti- ja hoivatyöhön, kun taas mies saa tehokkaimmin vaihdettua inhimillistä pääomaansa taloudelliseen tuottavuuteen palkkatyössä. (Jokinen, 2004, Hobson, 2011.) Tällainen oletettu malli ei ota huomioon kahta tärkeää seikkaa. Ensiksikin, instituutiot ohjaavat voimakkaasti työhön ja perheeseen liittyviä mieltymyksiä, valintoja ja mahdollisuuksia. Nämä muovaantuvat ympäristön muuttuessa, esimerkiksi taloudellisten muutosten ja kulttuuristen arvojen muutosten myötä. Toiseksi, sukupuoleen ja perhesuhteisiin kohdistuu ulkopuolisten odotuksia, normatiivisia rakenteita ja käytäntöjä sekä sosiaalisia hierarkioita, ja nämä rajoittavat valintojamme. Tästä seuraa se, että valintamme ovat rajoitettuja valintoja. (Hobson, 2011, 151–152.)

Isälle merkityt vanhempainvapaiden kiintiöt ja näiden kiintiöiden määrän lisääminen edesauttavat isien mahdollisuuksia yhdistää työ- ja perhe-elämä paremmin. Tämä kehitys muuttaa osaltaan yrityskulttuuria isäystävällisemmäksi. Kiintiö tarkoittaa sitä, että tietty osa vanhempainvapaasta on varattu äidille ja tietty osa isälle, eikä osia ole mahdollista siirtää toiselle. Isälle merkittyjen kiintiöiden lisääminen todennäköisesti vähentää työelämän itsestään selvinä pidettyjä sukupuolittuneita ja syrjiviä käsityksiä naisten oletetusta hoivavastuusta ja miesten pitämistä ensisijaisina elättäjinä. Kun isien vanhempainvapaiden käyttö normalisoituu, naisten syrjintä työmarkkinoilla oletettavasti lieventyy. (Hobson, 2011, 154.) Siispä, kun isiä rohkaistaan olemaan aktiivisempia perhe-elämässä ja kun heidän roolinsa perheen hoivatyössä lisääntyy, naisten palkkaamista ja ylentämistä ei koettaisi enää yhtä suurena riskinä. Näin äidit voisivat paremmin säilyttää asemansa työelämässä ja lisätä etenemismahdollisuuksiaan. Palkallisen ja palkattoman työn tasaisempi jakautuminen olisi siiseduksi kaikille. Perhevapaiden jakaminen onkin tasa-arvokysymys. Myös isillä on oikeus ja velvollisuus hoivata.

2.2 Suomalainen perhevapaajärjestelmä

Olemassa olevat perhevapaamahdollisuudet vaikuttavat oleellisesti siihen, millaisia ratkaisuja perheet voivat tehdä. Seuraavaksi esittelen tämänhetkistä suomalaista perhevapaajärjestelmää. Perhevapaissa on kyse perhepoliittisesta järjestelmästä, jonka tarkoituksena on tukea palkkatyön ja lasten hoidon yhteensovittamista. Lainsäädäntö antaa raamit, joiden puitteissa perhevapaavalintoja tehdään perheissä sekä työpaikoilla. (Lammi-Taskula, 2004, 167.) Johanna Lammi-Taskulan (2004) mukaan perhevapaita voi pitää sukupuolijärjestelmän yhtenä erityisenä leikkauspisteenä, sillä siinä yhdistyy kaksi vahvasti sukupuolittunutta elämänaluetta: työelämä ja perhe-elämä.

Vanhemmilla on oikeus perhevapaisiin sekä Kelan maksamiin etuuksiin, kun lapsi syntyy ja kasvaa. Kelan sivuilla kerrotaan, että äidin on mahdollista jäädä äitiysvapaalle 5–8 viikkoa ennen laskettua aikaa. Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä, eli noin neljän kuukauden ajan. Isä puolestaan voi pitää isyysvapaata lapsen syntymän jälkeen. Isyysvapaan kesto on enintään 54 arkipäivää (noin 2,2 kuukautta) eli 9 viikkoa. Isyysvapaata on mahdollista pitää yhtä aikaa äidin vapaiden kanssa yhteensä 18 arkipäivää. Vanhempainpäivärahojen laskemisessa arkipäiviksi luetaan myös lauantait. Jäljelle jäävät päivät isä voi pitää vanhempainvapaiden päätyttyä maksimissaan kahdessa erillisessä jaksossa ennen lapsen kaksivuotispäivää. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Kela, 2020b.)

Isälle osoitetun isyysvapaan kahdella eri osalla, lapsen syntymän yhteydessä pidettävällä vapaajaksolla ja vanhempainvapaan jälkeen pidettävällä vapaajaksolla, on keskenään eri tarkoitukset, ja näiden kahden erottaminen toisistaan on tärkeää. Lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isän vapaan perimmäisenä tarkoituksena ajatellaan olevan perheen yhdessä tutustuminen vauvaan ja äidin auttaminen synnyttämisen jälkeen. Sen sijaan vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan osan tavoite on tukea isän itsenäistä hoivavastuuta lapsesta, sekä myös jouhevoittaa äidin paluuta työmarkkinoille. (Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 347.) Joustomahdollisuuksista huolimatta jopa 55 prosenttia suomalaisista ei hyödynnä isyysvapaan jälkimmäistä osaa (Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 355).

Vanhempainvapaa alkaa äitiysvapaan jälkeen lapsen ollessa noin kolmen kuukauden ikäinen. Vanhempainvapaa tarkoittaa äidille ja isälle korvamerkittyjen vapaiden jälkeen vanhempien vapaasti jaettavissa olevaa etuusjaksoa. Kela maksaa vanhempainrahaa 158 arkipäivää eli reilut puoli vuotta. Näin ollen vanhempainvapaa loppuu, kun lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen. Tämän jälkeen isä tai äiti voi jäädä palkattomalle hoitovapaalle tai osittaiselle hoitovapaalle siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Perhevapaa on kattotermi äitiysvapaalle, isyysvapaalle, vanhempainvapaalle ja hoitovapaalle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Kela, 2020b.) Yhdessä nämä muodostavat perhevapaajärjestelmän.

Suomessa perhevapaista suurimman osan käyttävät äidit. Kansaneläkelaitoksen mukaan isien osuus korvatuista vanhempainpäivärahoista oli 11 prosenttia; hoitovapaista isät käyttävät noin 7 prosenttia. Yleisin tilanne on se, että isät käyttävät ainoastaan heille erikseen nimetyt vapaat: he ovat keskimäärin isyys- tai vanhempainvapaalla noin kuusi viikkoa lasta kohden. Esikoisen jälkeen isien innostus käyttää vapaita laskee entisestään. Vain 5 prosenttia suomalaisista pitää täydet yhdeksän viikkoa

isyysvapaita. (Kela, 2019, Kela 2020a.) Joka neljäs isä ei kuitenkaan käytä ollenkaan vapaita saatuaan lapsen, ei edes lapsen syntymän yhteydessä pidettävää isän vapaata (Kela 2019, Miettinen & Saarikallio-Torp, 2020, 355). Pohjoismaiden ministerineuvoston raportista selviää, että Suomessa on Pohjoismaiden välisessä vertailussa eniten sellaisia isiä, jotka eivät käytä mitään perhevapaita. Lisäksi reilun kymmenen prosentin osuudellaan vanhempainvapaiden käytöstä isät Suomessa käyttävät Pohjoismaiden vähiten vanhempainvapaita. Ero on huomattava Ruotsiin ja Islantiin, joissa isien osuus vanhempainvapaista on 30 prosenttia. Norjassa vastaava osuus on 20 prosenttia. (Cederström, 2019, 7.) Tällä hetkellä Suomessa isistä vain 2 prosenttia käyttää isille korvamerkityn isyysvapaan lisäksi vanhempainvapaata. Kotihoidon tuen käyttö on Suomessa yleistä – 90 prosenttia perheistä käyttää sitä, ja käyttäjä on pääsääntöisesti äiti. (Kela, 2019, Kela 2020a.) Kaiken kaikkiaan isien osallistuminen Suomessa perhevapaisiin on siis verrattain alhaista. Vaikka monissa parisuhteissa arvostetaan tasa-arvoa ja isän osallistumista lapsen hoitoon pidetään tärkeänä, tämä kehitys ei näy tilastoissa.

Perhevapaauudistus on tasa-arvopoliittinen toimenpide, jolla voidaan vaikuttaa siihen, miten ihmiset käyttävät perhevapaita. Perhevapaajärjestelmä antaa osviittaa siitä, mitä pidetään tavoiteltavana ja kannustettavana. Toisin sanottuna perhevapaajärjestelmä kannustaa ja ohjaa ihmisiä toimimaan tietyllä tavalla. Perhevapaauudistus on noussut aika ajoin yhteiskunnalliseen keskusteluun. Se tuntuu olevan ainaisesti kiinnostava ikuisuusaihe, joka on nyt jälleen esillä. Nykyisestä Sanna Marinin hallitusohjelmasta voi laskea, että tasa-arvo mainitaan useita kymmeniä kertoja, kun Juha Sipilän hallitusohjelmassa se mainittiin vain viidesti. Pääministeri Marinin hallitusohjelmaan (2019, 135) on kirjattu tavoite perhevapaajärjestelmän uudistamisesta. Perhevapaauudistuksen halutaan tukevan perheiden hyvinvointia ja tavoitteena on, että perhevapaat ja hoivavastuu jakautuvat jatkossa tasaisesti kummankin vanhemman kesken. Tavoitteena on myös lisätä työelämän yhdenvertaisuutta ja palkkatasa-arvoa. Naisten työurien tukeminen tapahtuu pitkälti lisäämällä miesten perhevapaita (esim. Salmi et al., 2009, 185).

Työelämän näkökulmasta perhevapaauudistuksen yksi merkittävä tavoite onkin vähentää naisten pitkiä poissaoloja työstä, eli nostaa naisten työllisyysastetta lisäämällä isien osuutta perhevapaista. Perhevapaauudistuksessa halutaan huomioida perheiden monimuotoisuus ja uudistuksen halutaan kohtelevan kaikkia tasa-arvoisesti. Hallitusohjelmaan kirjattujen tietojen mukaan isien kiintiöitä tullaan pidentämään lyhentämättä äitien nykyisin käytettävissä olevaa osuutta. Äideillä ja isillä tulisi olemaan yhtä paljon kiintiöityjä kuukausia, minkä lisäksi olisi vanhempien kesken vapaasti jaettava jakso. Kotihoidon tuki jätettäisiin nykyiselleen. (Hallitusohjelma 10.12.2019, 135.) Marinin hallitus

on ehdottanut uudeksi perhevapaamalliksi niin sanottua 7+7+1 -mallia, joka pidentäisi perheen päivärahapäivien kokonaismäärää nykyisestä 12,7 kuukaudesta reiluun 14 kuukauteen. Uudistuksen myötä molemmat vanhemmat saisivat yhtä suuren, 6,6 kuukauden kiintiön, minkä lisäksi raskaana olevalle vanhemmalle on kiintiöity yhden kuukauden päivärahajakso ennen vanhempainrahan alkua. Omasta kiintiöstä voisi luovuttaa toiselle vanhemmalle 69 päivää. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 5.2.2020.) Isälle kiintiöityjen kuukausien määrä vaikuttaa ihmisten käsityksiin siitä, mikä on 'sopiva' aika isälle olla perhevapaalla. Molemmille vanhemmille yhtä suuria kiintiöityjä perhevapaaosuuksia voi siis pitää selkeänä viestinä tasa-arvoisen vanhemmuuden ihanteesta.

2.3 Isyys 2000-luvulla Suomessa

Kun puhutaan vanhemmuuden nykyihanteista, on tarpeen tarkastella isyyskäsitteiden kehitystä kohti 2020-luvun vaihdetta. Tulen myöhemmin pohtimaan aineistoni yhtymäkohtia tässä luvussa esitettyihin ajatuksiin isyydestä.

Yhdistys 9 ajoi jo 1960-luvulla Suomessa uudistusta, jossa perhevapaat jaettaisiin tasan äidin ja isän kesken (Yhdistys 9 1989/1995a). Ehdotusta pidettiin kuitenkin lähinnä vitsinä. Äitiysraha muutettiin äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaksi vuonna 1985, mikä tarjosi isille mahdollisuuden jäädä kotiin hoitamaan lasta (Vuori, 2004, 47). On mielenkiintoista, että miesten rooli isyyden muutoksen vaatimisen prosessissa on jäänyt 1980-luvulta uuden vuosituhaten alkuun vähäiseksi.

Isyyden konsepti on laajentunut länsimaissa 1980-luvulta lähtien. Osallistuva, aktiivinen ja tunteitaan näyttävä isä on muodostunut Pohjoismaissa uudeksi sosiaaliseksi normiksi (Cederström, 2019, 9) ja malliksi 'hyvälle', tavoiteltavalle isyydelle (Eerola, 2014, 309). Tunteiden näyttäminen sekä muut uudet isän roolin laajennukset eivät ole pelkästään tulleet hyväksyttäviksi, vaan niitä saatetaan myös suoraan odottaa ja olettaa isiltä (Eerola, 2014, 309). Samalla isyydestä puhumisesta on tullut yhtä yleisempää ja aihe on alkanut kiinnostaa tutkijoita enenevässä määrin (Aalto, 2012).

Aiemmin on todettu, että Suomessa elää limittäin ja yhtä aikaa useita eri vanhemmuuden ihanteita (Sevón & Huttunen, 2004) ja erilaisia tapoja olla isä (Eerola & Mykkänen, 2015). Tämän tutkielman aineiston perusteella näin vaikuttaa olevan edelleen. Petteri Eerolan mukaan vanhemmuutta koskevat ihanteet vaikuttavat siihen, miten vanhempana toimitaan ja millaisia odotuksia vanhemmuudelle asetetaan. Toisaalta ne myös ohjaavat sitä, miten vanhemmuudesta on sopiva puhua ja minkälaista kertomusta omasta vanhemmuudesta ja perhe-elämästä halutaan kertoa. (Eerola, 2018,

300.) Vanhemmuuteen ja perheeseen liittyviä päätöksiä ajatellaan usein yksityisinä ja henkilökohtaisina valintoina, jotka ovat perheen 'oma asia'. Perhevapaiden jakaminen kuuluu tällaisen ajatusmaailman piiriin. Päätökset eivät kuitenkaan ole yhteiskunnan vaikutuksista irrallisia, vaan päinvastoin niihin vaikuttaa normit eli se, mitä yhteiskunnassa arvostetaan ja pidetään ideaalina. (Eerola, 2018, 299.)

Pitkistä tasa-arvoponnisteluista huolimatta vanhemmuuden alkaessa naisiin ja miehiin kohdistuu erilaiset vaatimukset (Eerola & Mykkänen, 2014, 16). Vanhemmuuspuheessa isyys rakentuu useimmiten suhteessa äitiyteen. Äideille on edelleen eri odotukset kuin isille: äitiys nähdään tehtävänä, isyys valintana. (Julkunen, 2010, 176, Joenpelto, 2018.) Kun isyyden ajatellaan olevan henkilökohtainen valinta, äitiys sitä vastoin on kyseenalaistamaton yhteiskunnallinen tehtävä (Vuori, 2004, 49). Tutkijat Ilana Aalto ja Jani Kolehmainen (2004, 14–15) ovat tuoneet esiin, että sillä, minkä miehet katsovat olevan itselleen mahdollista ja suotavaa, on yhteys siihen, miten muun muassa lasten hoivaaminen ja työssä käyminen ratkaistaan, ja millaisiin asemiin vedoten niistä neuvotellaan.

Moni tutkija onkin ollut kauan kiinnostunut näistä aiheista. Vanhemmuusdiskursseja tutkinut Jaana Vuori (2001, 356) on huomauttanut jo 20 vuotta sitten, että diskurssit vanhemmuudesta ovat samalla myös diskursseja sukupuolen merkityksestä. Kun puhutaan vanhemmuudesta, sukupuolelle annetaan painoarvoa, sillä nämä liittyvät toisiinsa. Myös Sofia Joenpelto (2018) on tutkinut vanhemmuudelle annettavia sosiaalisia merkityksiä. Joenpellon mukaan luonnollistamalla äiti ensisijaiseksi hoivaajaksi vetoamalla pitkälti biologiaan, isän vanhemmuudesta tehdään toissijaista, ja samalla tälle annetaan lupa olla etäinen vanhempi. Tällaiseen vanhemmuuskäsitykseen kuuluu usein ajatus siitä, että isän on hankala sopeuttaa elämäntyyliinsä lapsen saantiin ja opetella vanhempana olemista, kun taas äidin ei. (Joenpelto, 2018, 11–12.)

Vaikka miehet ovat olleet isiä aikojen alusta saakka, tänä päivänä omaa isyyttä pohditaan aivan uudella tavalla. Eerola ja Mykkänen tuovat esiin, että isyys 2000-luvulla on yhä moninaisempaa ja sallivampaa, mutta samaan aikaan kriteerit hyvälle isyydelle ovat tiukentuneet. Tämän vuoksi hyväksyttävät isänä olemisen muodot ovat kaventuneet. (Eerola & Mykkänen, 2014, 7.) 2020-luvun vaihteessa Suomessa vaikuttaa olevan uusia yhteiskunnallisia vaatimuksia isyydelle, sillä isiltä odotetaan enemmän.

Miesten lisääntynyt perhevapaiden käyttö edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Samalla isän kotiin jäämisestä tulee kulttuurisesti hyväksyttävämpää. Kyseessä on siis itseään ruokkiva

positiivinen kehä. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan työpaikoilla suhtaudutaankin yhä suopeammin isien isyys- ja vanhempainvapaisiin. Kuitenkin edelleen vanhempainvapaalle jäämisen arvioitiin olevan naisille helpompaa kuin miehille. Lisäksi naiset arvioivat miesten vanhempainvapaalle jäämisen huomattavasti helpommaksi kuin miehet itse. (Hokka, 2018, 83.)

Sitoutuneesta isyydestä, jonka yhtenä piirteenä voi pitää isän perhevapaiden käyttöä, on hyötyä isälle, lapselle, koko perheelle ja myös yhteiskunnalle laajemmin (Eerola & Mykkänen, 2014, 49). Sitoutunut isyys edellyttää tiiviin, itsenäisen suhteen luomista lapseen tämän ollessa pieni sekä lapsenhoidon käytännön taitojen opettelua. Tämä tapahtuu helpoiten ja parhaiten isän riittävän pitkän vanhempainvapaan avulla. (Lammi-Taskula & Salmi, 2014, 88.) Isän pidemmällä vanhempainvapaajaksoilla on lisäksi mahdollisuus muuttaa työpaikan vallitsevia rakenteita, kun isän työt on uudelleenorganisoida (Lammi-Taskula, 2017, 90). Kehityksestä huolimatta on kuitenkin varottava liioittelua puhuttaessa niin sanotusta uudesta isyydestä, sillä hoivaavia isiä on ollut ennenkin. Toisaalta, laajaa muutosta hoivaavampaan suuntaan isien vanhemmuudessa ei vielä näy, mikäli sen mittapuuna pidetään perhevapaiden käyttöä. (Esim. Närvi, 2014, 92, Kangas, 2020b.)

3. Teoreettinen viitekehys

3.1 Tutkielman olennaisia käsitteitä

Tärkeitä käsitteitä tutkielmalleni ovat isyysvapaa, vanhempainvapaa, perhevapaa, perhe, isäystävällisyys, perheystävällisyys, tasa-arvo ja tasa-arvoinen vanhemmuus. Seuraavaksi pyrin lyhyesti määrittelemään tutkielmani kannalta olennaisia termejä. Osa termeistä, joilla operoin, on yksiselitteisemmin käsitteellistettävissä kuin toiset.

Käytän tässä tutkielmassa käsitteitä mies, nainen, isä ja äiti. Tiedostan, että sukupuolia ei ole vain kaksi, ja että sukupuoli on moninainen ilmiö. Olen päättänyt käyttämään näitä termejä, sillä aineistoni on hyvin dikotominen. Toistaiseksi Suomessa tunnistetaan kaksi juridista sukupuolta: mies ja nainen. Molemmat ovat myös erillisiä sukupuoli-identiteettejä. (Seta ry, 2020a.) Tutkielmani lähtökohta on se, että sukupuoli on sosiaalinen konstruktio, ei biologinen tosiasia. Ymmärrän sukupuolen rakentuvan neuvotteluina ympäröivän maailman kanssa. Käsittelen sosiaalista sukupuolta tarkemmin vielä erikseen teoreettisen viitekehysten yhteydessä seuraavassa alaluvussa.

Isä ymmärretään kaikista yksinkertaisimmillaan lapsen miespuoliseksi vanhemmaksi. Isyys puolestaan tarkoittaa miehen vanhemmuutta. (Eerola & Mykkänen, 2014, 10.) Vastaavasti nainen

ymmärretään arkipuheessa yleisimmin lapsen naispuoliseksi vanhemmaksi, ja äitiys puolestaan tarkoittaa naisen vanhemmuutta. Vanhemmuus on sukupuolittunutta, ja näin ollen ymmärrän myös isyyden ja äitiyden sosiaalisesti muodostuneiksi. Käsitteet isä ja äiti ovat monimuotoisia ja voivat perustua muuhunkin kuin biologiaan. Jouko Huttunen (2001, 58–64) on jakanut miesvanhemmuuden neljään kategoriaan, jotka voivat olla, ja myös usein ovat, päällekkäisiä. Huttusen mukaan on olemassa biologinen, juridinen, sosiaalinen ja psykologinen isyyden muoto. Samaa jaottelua voi soveltaa äiteihin. Tutkielmani menetelmänä on kriittinen diskurssianalyysi, jota käsittelen luvussa 4.5. Hahmotankin tässä tutkielmassa isyyden, kuten myös äitiyden, useiksi toisinaan kilpaileviksi diskursseiksi, joita tuotetaan teoilla ja toistoilla.

Perheitä ja perhemuotoja on erilaisia. Perheet koostuvat monenlaisista siteistä, suhteista ja yhdessä elämisen muodoista (Kokko, 2020). Käyttämäni aineiston haastattelutilanteiden alussa perhe määriteltiin ydinperhettä laajemmin käsittämään mukaan kaikki läheiset, jotka haastateltava koki kuuluvan perheeseensä. Käytän samaa määritelmää puhuessani perheestä tässä tutkielmassa. Työpaikan perheystävällisyys tarkoittaa sitä, että organisaatiossa otetaan huomioon työn ja perheen tai työn ja muun elämän yhteensovittaminen, ja että näiden yhdistämiseen suhtaudutaan kannustavasti. Perheystävällisessä työpaikassa perhe nähdään positiivisena asiana. (Kokko, 2013, Kokko, 2020, Lämsä et al., 2021.) Työn ja perheen yhteensovittaminen on usein kaikista intensiivisintä juuri lasten ollessa pieniä. Työpaikan perheystävällisyys on kuitenkin tärkeä ja tukea tuova elementti myös perheen myöhemmissä elämänvaiheissa (Väestöliitto, perheystävällisen työpaikan periaatteet, Kokko, 2020). Isäystävällisyys tarkoittaa sitä, että organisaatio tietoisesti kannustaa ja mahdollistaa isiä osallistumaan perhe-elämään. Yksi isäystävällisen työpaikan piirre on isien kannustaminen vanhempainvapaiden käyttöön.

Käytän tässä tutkielmassa suomalaisen perhevapaajärjestelmän tämänhetkisiä lainmukaisia määritelmiä perhevapaista. Perhevapaista säädetään työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ovat perhevapaita (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014). Käsittelin näitä tarkemmin luvussa 2.2.

Perhevapaiden ollessa laissa tarkkarajaisesti sovittuja, tasa-arvoa on hankalampi määritellä, sillä sille ei ole yhtä vakiintunutta selitystä. Yleisen käsityksen mukaan tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä (Seta ry, 2020b). Suomessa tasa-arvon käsitteellä viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon, kun taas yhdenvertaisuuden käsite kattaa laajemmin erilaiset eriarvoistavat ominaisuudet sukupuolen lisäksi (Nousiainen, 2012, 32, Yhdenvertaisuusvaltuutettu,

2020, Seta ry, 2020b). Tasa-arvolaisissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) tasa-arvoon viitataan oikeutena syrjimättömyyteen sukupuolesta riippumatta, ja sukupuolten tosiasiallisen tasa-arvon edistämisenä. Tasa-arvolain tehtäväksi määritellään myös erityisesti naisten työmarkkina-aseman vahvistaminen, johon perhevapaat liittyvät olennaisesti. Tasa-arvon saavuttamiseksi on siis kavennettava sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Pelkkä samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina takaa tasa-arvoa.

Suomi on sijoittunut useiden eri maita vertailevien tasa-arvotutkimusten kärkipäähän. Vasta julkaistussa Global Gender Gap 2020 -raportissa Suomi sijoittui kolmanneksi. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) Euroopan unionin jäsenmaiden tasa-arvoindeksitutkimuksessa Suomi sijoittui 74,7 pisteellä täydestä sadasta pisteestä neljänneksi vuonna 2020. Näin ollen Suomen tulos on 6,8 pistettä EU:n keskiarvon yläpuolella. Suomen tulos on parantunut vuosien mittaan vain vähän, ja tutkimuksen mukaan Suomi eteneekin tasa-arvossa muita EU:n jäsenvaltioita hitaammin. (Gender Equality Index 2020.) Tästä huolimatta Suomea kutsutaan usein tasa-arvon mallimaaksi. Vaikka tutkimukset eivät ole kaiken kattavia, saa niistä käsityksen Suomen sijoittumisesta verrattain hyvin tasa-arvoasioissa. Tasa-arvo ei kuitenkaan ole koskaan valmis.

Yhtenä sukupuolten tasa-arvon merkinä pidetään lasten hoitamiseen liittyvän vastuun ja työn jakamisen tasaisuutta (Lammi-Taskula, 2004, 189). Lammi-Taskulan (2004, 185) mukaan isän vanhempainvapaa korreloi tasaisemman kotitöiden jaon kanssa: mitä pidempään isä on vanhempainvapaalla, sitä tasaisemmin perheessä jaetaan muutkin kuin lapsen hoitamiseen liittyvät kotityöt, eli esimerkiksi siivoaminen, ruoanlaitto ja pyykinpesu. Tasa-arvoinen vanhemmuus eli hoivataakan tasapuolinen jakautuminen on yksi tasa-arvon ilmenemisen muoto. Viittaankin tässä tutkielmassa tasa-arvoisella vanhemmuudella sellaiseen vanhemmuuteen, jossa lapseen liittyvä hoivatyö ja muu työnjako, kuten myös perhevapaiden jakaminen, on jaettu tasaisesti kummankin vanhemman kesken. Tasa-arvoiseen vanhemmuuteen kuuluu myös se, että kumpikin vanhemmista on kiinnostunut luomaan läheisen suhteen lapseen.

Tasa-arvo ja tasaveroisuus vanhemmuus ovat laajasti hyväksyttyjä ja hyvänä pidettyjä nyky-yhteiskunnan piirteitä ja pohjoismaisen hyvinvointivaltion yksi tukipilareista. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen on ihmisten arvostama asia Suomessa ja Euroopassa, ja perheystävälliset käytännöt lisäävät hyvinvointia ja elämänlaatua. (Hobson, 2011, Tasa-arvobarometri 2017.) Asenteiden ja käytäntöjen välille jää kuitenkin niin sanottu toimijuuskuilu (Hobson, 2011). Hanna Ylöstalo (2019, 18) on pohtinut, mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta. Ylöstalon

mukaan tasa-arvossa ja epätasa-arvossa on kyse yhteiskunnallisista valtasuhteista, joista moni hyötyy. Sen vuoksi tiettyjen asioiden, kuten perhevapaiden käytön, tutkiminen voi tuntua ihmisistä henkilökohtaiselta syytökseltä. Vaikka ihmiset kannattaisivat näennäisesti tasa-arvoa, tästä on pitkä matka siihen, että he olisivat valmiita toteuttamaan tasa-arvoon liittyviä periaatteita omassa elämässään silloinkin, kun se tarkoittaa omista etuoikeuksista luopumista (Ylöstalo, 2019, 21).

3.2 Sosiaalinen sukupuoli

Angloamerikkalaisessa feministisessä teoriakeskustelussa englannin kielen sukupuolta kuvaavien sanojen 'sex' (biologinen sukupuoli) ja 'gender' (kulttuurinen tai sosiaalinen sukupuoli) välille on tehty eroa. Erottelu on antanut välineitä kyseenalaistaa biologista determinismia. Toisaalta tätä jakoa on myös kritisoitu. (Esim. Julkunen, 2010, 17–18, Bryson, 2016, 213, 217–218.) Sosiaalinen sukupuoli tarjoaa teoreettisen lähtökohdan tälle tutkielmalle.

Candace West ja Don Zimmerman (1987) ovat kirjoittaneet sosiaalisesta sukupuolesta tekemisenä ("doing gender") jo 80-luvulla. Westin ja Zimmermanin kantavana ajatuksena on, että sosiaalisen sukupuolen tekeminen on mikropoliittista toimintaa, joka pohjaa maailman ymmärtämiseen maskuliinisen ja feminiinisen 'luonnollisena', fundamentaalisen jaotteluna. Sosiaalista sukupuolta tuotetaan säätelemällä omaa sekä muiden tekemistä: sosiaalisen sukupuolen tekeminen on aina vuorovaikutteinen tapahtuma yhdessä muiden kanssa, sillä hekin ovat mukana tuottamassa sosiaalista sukupuolta. Esittämällä sukupuolta kulttuurisesti odotetulla tavalla ylläpidämme ja uusinnamme sukupuolinormeja sekä vahvistamme institutionaalisia legitimoituja sukupuolijärjestelmiä. (West & Zimmerman, 1987, 126, 146.) Sukupuolet eivät siis vain mystisesti ole olemassa, vaan sukupuoli tehdään. Näin ollen tämänkin tutkielman haastatellut tuottivat puhetta paitsi vanhemmuudesta, myös tekivät sukupuolta.

Judith Butler (1990/2006) on jatkanut sosiaalisen sukupuolen tekemisen ajatusta luomalla performatiivisen sukupuoliteorian. Butlerin mukaan sukupuoli ei ole luonnollinen, vaan sitä jatkuvasti tuotetaan toistoteoilla sanoin ja elein esimerkiksi mediassa, kasvatuksessa, arkipuheessa ja tieteessä. (Butler, 1990/2006, 90, 235–236.) Kyse ei ole siitä, toistammeko sukupuolta vai emme, vaan miten toistamme sukupuolta. Normista poikkeaminen voi johtaa erilaisiin sanktioihin, kuten etuuksien menettämiseen, kiusaamiseen tai väkivaltaisuuksille altistumiseen. Vaikka toisin tekeminen on vaikeaa, se ei Butlerin mukaan ole mahdotonta.

Lisäksi Butler liittyy sukupuoleen seksuaalisuuden ja vallan. Butler kiistää 'luonnollisena' pidetyn ajatustavan, jossa biologisesta sukupuolesta seuraisi tietty kulttuurinen sukupuoli sekä tietty seksuaalinen halu, joka kohdistuisi 'toiseen' sukupuoleen. Tätä luonnollisena pidettyä, vallalla kyllästettyä kulttuurista yhtälöä hän kutsuu heteroseksuaaliseksi matriisiksi. (Butler, 1990/2006, 10, 54–56.)

3.3 Perhevapaat totunnaistettuina käytänteinä

Eeva Jokinen puhuu kotitöiden jaosta ”totunnaistettuina, vakiintuneina käyttäytymistapumuksina ja epäsystemaattisina uskomuksina, joita kukaan ei kyseenalaista”, eli bourdieulaisittain niin sanottuna ”doksana” (Jokinen, 2004, 285). Myös perhevapaiden jakoa voi ajatella tällä tavalla: sukupuolitapaisuus tai heterotapaisuus on yksi selitys vapaiden jakamiselle. Sukupuolitapaisuudella viitataan eri sukupuoliin liitettyihin erilaisiin oletuksiin ja olemisen tapoihin vedoten pitkälti biologiaan ja totuttuihin käytänteisiin (esim. Julkunen, 2010, 162–163). Perhevapaita tai kotitöitä jaetaan kuten jaetaan, koska niin on aina tehty, ja tätä jakoa on siten opittu pitämään itsestään selvänä. Näin sukupuolitapaisten rakenteiden ylläpito jatkuu. Jokisen (2004, 286) tekemissä heteroparien kotityöjakoon keskittyvissä tutkimushaastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavat puhuivat niin sanotun tasa-arvokehityksen kautta, vaikka käytännöt osoittivat muuta. Jokisen mukaan sukupuolitapaisuuksia ja heterotapaisuuksia voi lähestyä tutkimuksellisesti kolmella tavalla. Koska perhevapaat ovat suuressa määrin sukupuolittunut ilmiö, esitän tässä kolme tasoa, joiden kautta perhevapaiden jakoa voisi tarkastella soveltaen Jokista: rakenteiden pakottamina valintoina, toistotekoina ja elämänmenon tahtiin asettautumisena.

David Morgan (1999) käyttää perheikäytäntöjen käsitettä tuodakseen perheeseen liittyviä ilmiöitä esiin. Perheikäytännöillä tarkoitetaan perheiden elettyjen kokemusten kautta muodostuvia käytäntöjä sekä niistä tehtyjä teoreettisia kuvauksia ja selityksiä. Morganin mukaan perheikäytännöt eivät ole irrallisia muista yhteiskunnan käytännöistä, kuten sukupuolen käytännöistä. Perheikäytännöt perustuvat pitkälti toistuvuuteen ja ne ilmenevät arjen totumuksissa ja rutiineissa. Perheikäytännöt ovat aktiivinen tapa rakentaa perhettä ja sukupuolta. Perheikäytäntöjä ovat itsessään myös ne kulttuuriset kertomukset ja perheestä käytettävissä olevat puhetavat, jotka sijoittuvat yksityisenä mielletyn alueen ulkopuolelle. (Morgan, 1999, 21, 28–29.) Näin ollen tällaisia perheikäytäntöjä on luettavissa myös tämän tutkielman haastateltujen puheesta.

3.4 Erilaiset vanhemmuuden mallit

Eerola (2018) on esitellyt 2010-luvun Suomessa nähtävissä olevaa kolme vanhemmuutta kuvaavaa kulttuurista mallitarinaa, joita tulen hyödyntämään analyysissäni. Eerolan mallitarinat ovat: jaettu vanhemmuus, hoivaava isyys ja äidin ensisijaisuus. Mallitarinat ovat hyödyllisiä kertomisen välineitä, joilla ohjaillaan vanhemmuuden ja perhe-elämän kokemuksista kertomista. Mallitarinat voi nähdä myös diskursseina, eli vakiintuneina kertomisen tapoina. Tarinat ovat osittain päällekkäisiä ja niiden välillä voi olla ristiriitaisuuksia, mitä myös omat tutkimustulokseni heijastavat.

Eerolan (2018, 301–303) mukaan jaetun vanhemmuuden mallitarina saa pontensa pyrkimyksestä sukupuolten tasa-arvoon. Kyseisessä mallissa molemmat vanhemmat osallistuvat tasapuolisesti lapsen hoivatyöhön. Jaettu vanhemmuus on saavuttanut tavoittelemisen arvoisen aseman pienten lasten vanhempien keskuudessa ja se onkin lähes kaikkien pienten lasten vanhempien tunnistama nykyvanhemmuuden mallitarina, vaikka todellisuudessa se edelleen harvemmin toteutuu. Jaetun vanhemmuuden mallitarina on osittain samastettavissa muuttuneeseen ja vallalla olevaan miesihanteeseen, hoivaavaan isään. Hoivaavan isyyden mallitarinan taustavoimana on isän oma tahto luoda läheinen suhde lapseensa ja hoitaa tätä. Kolmas vanhemmuuden mallitarina korostaa äidin ensisijaisuutta vanhempana. Kahdesta aiemmasta mallitarinasta poiketen tässä mallitarinassa isän ei ajatella olevan yhtä kykenevä hoitamaan lasta. Mallitarina pohjaa äitimyyttiin ja sitä perustellaan biologialla. Eerola on huomauttanut, että nämä mallitarinat koskevat pääosin vanhempia ”keskiluokkaisessa, valkoisessa ja heteroseksuaalisessa kontekstissa”. Varsinkin kaksi ensimmäistä tarinaa koskevat nuoria, korkeasti koulutettuja kaupunkilaisia.

Vuori puolestaan (2004, 38, 46–48) kirjoittaa vanhemmuuden tasa-arvomallista ja syvällisemmästä jaetun hoivan mallista. Jälkimmäisessä vanhemmuuden mallissa hoiva nähdään yhteiskunnallisesti merkityksellisenä ja arvokakkaana toimintana. Jaetun hoivan mallissa äitiä ei ajatella ensisijaisena vanhempana, vaan molemmat vanhemmat haluavat luoda läheisen suhteen lapseen. Jaetun hoivan mallissa isä on tietoisesti valinnut sitoutumisen lapseen ja lapsen hoivaamiseen. Vanhemmuuden tasa-arvomallissa taas korostuu, että isän perimmäinen tehtävä on mahdollistaa äidin osallistuminen työmarkkinoille ja kodin ulkopuoliseen toimintaan.

Lisäksi Vuoren mukaan isäkeskustelussa on kaksi pääjuonetta: isän henkilökohtaisen valinnan malli sekä maskuliinisen isän malli. Isän henkilökohtaisen valinnan malli tarjoaa useita erilaisia isyyden vaihtoehtoja ja antaa isälle mahdollisuuden olla esimerkiksi etäinen. Maskuliinisen isän malli ei

korosta isää hoivaajana, vaan isän tärkein tehtävä on näyttää ”miehen mallia” jälkikasvulle, etenkin poikalapsille. Maskuliinisen isän mallissa isä nähdään perustavanlaatuisesti erilaisena vanhempana kuin äiti. (Vuori, 2004, 49.) Myös tässä tutkielmassa havaittiin useita isyyden malleja, joita tuon esiin analyysiosiossa.

3.5 Tutkimuskysymykset ja tässä tutkielmassa sovellettava teoreettinen näkökulma

Olen kiinnostunut isien perhevapaiden käytön perusteluista sekä siitä, miten isät tukeutuvat erilaisiin vanhemmuuden mallitarinoihin ja perhekäytäntöihin isyyšnäkemyksissään. Aiemmissa luvuissa olen jo pohjustanut sitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että isät Suomessa käyttävät verrattain vähän perhevapaita, ja miten heitä saataisiin käyttämään perhevapaita aktiivisemmin. Aloitan analyysiluvun tarkastelemalla yleisimpiä teemoja, joiden kautta isät keskustelivat perhevapaiden käytöstä.

Kysyn aineistolta, millaisia diskursseja haastatellut miehet rakentavat puhuessaan isyydestä ja perhevapaista. Olen löytänyt aineistosta kaksi päällekkäistä ja ristiriitaista diskurssia, joita haastateltavat tuottavat aktiivisesti puheessaan. Ensimmäinen diskurssi on niin kutsuttu perinteisen miehen malli, eli työtä tekevä mies, joka on ahkera tienaaaja ja joka keskittyy uraansa (elättääkseen perheensä). Toinen diskurssi on modernin, läsnä olevan ja osallistuvan isän diskurssi. Tässä tasa-arvoinen kumppanuus ja vanhemmuus tunnistetaan ihanteeksi ja tavoiteltavaksi asiaksi. Olen nimennyt nämä kaksi päädiskurssia ’työkeskeiseksi isyydiskurssiksi’ ja ’osallistuvan isän tasa-arvodiskurssiksi’. Diskurssit ovat jännitteisessä suhteessa toisiinsa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten ja millaisin diskursiivisin keinoin haastatellut isät ottavat kantaa perhevapaisiin?
2. Miten miesten perhevapaiden kuvauksissa käyttämät diskurssit suhteutuvat aiemmin tutkimuksissa havaittuihin vanhemmuuden diskursseihin (Eerola 2018)?

Tässä tutkielmassa hyödynnettävä teoreettinen näkökulma on Amartya Senin (1993) toimintamahdollisuuksien teoria. Senin mukaan toimintamahdollisuuksia rakennetaan kolmella eri tasolla: yksilöllisellä, institutionaalisella ja sosiaalisella tasolla. Institutionaalisella tasolla tarkoitetaan esimerkiksi palveluita ja työnantajaorganisaatioita. Yksilöllinen taso viittaa toimijan ominaisuuksiin kuten sukupuoleen, ikään ja etnisyyteen, mutta myös esimerkiksi tulotasoon, puolisoon ja tukiverkostoihin. Sosiaalinen taso vaikuttaa toimijuuteen sosiaalisten normien, yhteiskunnallisten muutosten sekä mediakeskustelun kautta. Yhdessä nämä kaikki vaikuttavat siihen,

millaisia mahdollisuuksia ihmisillä on toimia. Toimintamahdollisuuksien avulla keinot ja resurssit muunnetaan toiminnaksi. (Sen, 1993, Hobson, 2011.) Huomionarvoista on, että toimintamahdollisuuksien teorian mukaan tärkeää ei ole ainoastaan se, mitä ihmiset valitsevat, vaan mitä he valitsisivat, jos monipuoliset mahdollisuudet valintaan olisi luotu ja niitä kehitettäisiin. Tulen soveltamaan Senin teoriaa suomalaiseen perhevapaiden tarkasteluun sopivaksi pohtiessani isien tekemiä valintoja perhevapaiden käytön perusteluissa.

4. Aineisto ja menetelmä

4.1 Aineisto

Teen maisterintutkielmani osana Työsuojelurahaston rahoittamaa ja Väestöliitto ry:n koordinoimaa hanketta Yrityksen isäystävällisyys tasa-arvon ja tuloksellisuuden välineenä. Hanke toteutetaan vuosina 2019–2021 kvalitatiivisin ja kvantitatiivisin aineistonkeruumenetelmin. Aineistonani toimii kahdessa eri organisaatiossa tehdyt fokusryhmähaastattelut, joita on yhteensä viisi kappaletta. Jokaisen haastattelun kesto on ollut noin kaksi tuntia, ja yhden haastattelun sivumäärä litteroituna on noin 30 sivua. Yhteensä haastatteluaineistoa on siis käytössä noin 8 tuntia ja noin 140 sivua. Haastattelurungot löytyvät liitteinä tämän tutkielman lopusta.

Väestöliiton hankkeen päätutkimuskysymys on: ”Miten työpaikoilla puhutaan isien hoito- ja hoivavastuusta osana työn ja perheen yhteensovittamista?” Vaikka Väestöliiton tutkimuksen painopiste on työelämässä ja organisaatio- ja johtamiskulttuureissa, haastatteluissa on käsitelty perhevapaiden teemaa, joka on oman tutkielmani fokuksessa. Aineisto soveltuu siis hyvin tutkielmaani. Käyttämäni aineiston haastattelut ovat 30–60-vuotiaita miehiä ja naisia, joilla kaikilla on lapsia. Lasten iät vaihtelivat alle kouluikäisistä täysi-ikäisiin.

En käytä tässä tutkielmassa organisaatioiden oikeita nimiä, jotta mahdollisia esille nousevia ongelmia ei voi yhdistää tiettyyn organisaatioon ja jotta anonymiteetti säilyy. Sen sijaan puhun osallistujatahoista termein ”teollisuusyritys” ja ”kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio”. Suomalainen teollisuusyritys on työntekijärakenteeltaan miespainotteinen (miehiä 82 prosenttia) ja kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio sukupuolijakaumaltaan tasainen (miehiä noin 50 prosenttia, naisia noin 50 prosenttia). Jo ennen tämän tutkimuksen aineistona olevia haastatteluja tehdyissä hankkeen taustahaastatteluissa on tullut ilmi, että teollisuusyrityksen organisaatiokulttuuri on osin vanhakantainen, ja että kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haasteena on se, että naiset eivät etene miesten kanssa samassa määrin ylimpään johtoon, vaikka he etenevät johtotehtäviin.

Teollisuusyrityksen haastatteluja on kolme: esihenkilöiden haastattelu, jossa haastatteluista on kuusi miestä ja yksi nainen, toimihenkilöiden haastattelu, jossa on kuusi miestä ja kolme naista sekä työntekijöiden haastattelu, jossa haastateltiin kolmea miestä. Kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haastatteluja on kaksi: esihenkilöiden haastattelu, jossa on mukana neljä miestä ja viisi naista, sekä asiantuntijoiden haastattelu, jossa on neljä miestä ja kolme naista. Haastattelujen voi sanoa olevan miesenemmistöisiä, ja yksi haastatteluista koostuu pelkistä miehistä. Kaiken kaikkiaan haastateltuja on yhteensä 35 henkilöä: 23 miestä ja 12 naista. Heistä esihenkilöitä on 16, toimihenkilöitä/asiantuntijoita 16 ja työntekijäasemassa olevia henkilöitä 3. Haastateltavat puhuvat vanhemmuudesta, mutta tässä tutkielmassa annan äänen isyydestä isille. Toisin sanottuna, koska keskityn tässä tutkielmassa isiin, olen jättänyt naisten puheenvuorot vähemmälle huomiolle. Kun näissä haastatteluissa puhutaan perhevapaista, tarkoitetaan ylipäättään isyysvapaata, äitiysvapaata, vanhempainvapaata ja hoitovapaata kaikkia yhtä lailla. Haastatteliija määrittelee haastattelujen alussa perheen ydinperhekäsitystä laajemmaksi ja isä- ja perheystävällisen työpaikan sellaiseksi, jossa joustot ja perheen ja työn yhteensovittaminen on tehty mahdolliseksi.

Tasa-arvo ja isät -hankkeessa on mukana myös kolmas organisaatio. Päätin rajata tämän julkisen sektorin ison organisaation pois aineistosta ja keskittyä kahteen organisaatioon aineiston koon maisterintutkielmalle sopivana pitämisen vuoksi. Näin ollen aineisto muodostui hyvän kokoiseksi myös valitsemaani tutkimusmenetelmää ajatellen.

4.2 Eettinen aineistonkeruu

Aineistonkeruussa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) suosituksia eettisestä tieteellisestä toiminnasta. Keskeisiä periaatteita ovat olleet tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, tutkittavien informointi sekä yksityisyyden- ja tietosuojan. Tietojen keräämiseen ja tutkimusaineistojen hyödyntämiseen on hankittu luvat organisaatioista sekä yksittäisiltä tutkittavilta. Fokusryhmiin on kutsuttu riittävä määrä osallistujia samantyyppisestä työ- ja perhetilanteesta. Yksittäisten ihmisten kommentit on anonymisoitu niin, että ihmiset eivät ole tunnistettavissa. Tasa-arvo ja isät -hankkeessa raportoinnin luotettavuuteen sekä opinnäytetöiden ja tutkimusjulkaisujen laatuun on panostettu.

Tutkittavia on informoitu asianmukaisesti tutkimuksesta, aineiston keruu- ja käyttötavoista, aineiston arkistoinnista, osallistumisen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetistä ja yksityisyyden suojasta. Eettisen

tieteellisen toiminnan periaatteiden mukaisesti myös turvataan, etteivät yksittäisten henkilöiden antamat tiedot päädy väärin käyttötarkoituksiin. Tallennettuja tietoja ja rekistereitä on käsitelty luottamuksellisesti, ja aineistot hävitetään asianmukaisesti määräajan kuluttua. Aineistot ja niiden kopiot luovutetaan takaisin Väestöliitolle, kun tutkielma on jätetty ja hyväksytty, viimeistään keväällä 2021. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös tutkimusluvan päätyttyä. Lisäksi luovutan yhden kappaleen valmiista työstä Väestöliitolle.

4.3 Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tämän tutkielman aineistona olevat haastattelut on toteutettu fokusryhmähaastatteluina. Fokusryhmähaastattelussa noin 5–10 henkilöstä koottu ryhmä kerääntyy keskustelemaan etukäteen valitusta aiheesta ja haastattelija moderoi keskustelua (Pietilä, 2017, 112–113). Ihmiset soveltavat ryhmähaastatteluissa arkitilanteistakin tuttua ryhmän vuorovaikutustilanteen kehystä (Alasuutari, 2011, 151). Ryhmähaastattelun erityispiirteitä ovat vuorovaikutuksen suuri merkitys ja moniäänisyys, minkä vuoksi kyseinen aineistonkeruumenetelmä toimii hyvin, kun halutaan tutkia ryhmän vastausten taustalla olevia normeja, arvoja ja merkityksiä (Pietilä, 2017, 113–114). Tämä ei tarkoita, että tutkijan olisi otettava annettuna haastateltavien antamat lausunnot. Interaktionäkökulma korostaa ryhmän välisen vuorovaikutuksen hierarkioiden tunnistamista ja näkyväksi tuomista. (Alasuutari, 2011, 153.)

4.4 Tutkimuksen kulku

Etenin maisterintutkielman työstämisessä maisteriseminaarissa suunnitellussa järjestyksessä ja tahdissa, eli sisällysluettelon järjestyksessä. Ideapaperin jälkeen tekstiä alkoi syntyä, mistä etenin kirjallisuuskatsaukseen, siitä teoriaosioon ja menetelmäosioon ja niin edelleen. Kesätauon jälkeen aloin jäsentää maisterintutkielmaa uudelleen samassa järjestyksessä syventäen ja tehden korjauksia ja muokkauksia. Etenin tutkimuksessa pala palalta ja teksti vaihtoikin monesti paikkaa ennen lopullista versiotaan. Tutkielmalla ehti myös olla monta työnimeä prosessin aikana. Kokonaisuuden alun ja lopun hioin viimeiseksi.

Suurin työnsarka oli aineiston perkaamisessa sekä siinä, että koko tutkielma keskustelee soljuvasti keskenään. Lähdin perehtymään aineistoon aluksi selailemalla ja lukemalla haastatteluja useaan otteeseen. Tulostin haastattelut paperiversioiksi, jotta niihin olisi kätevämpi tehdä muistiinpanoja ja jotta näkisin kokonaisuuden helpommin. Tein mielestäni olennaisiin kohtiin alleviivauksia aluksi

lyijykynällä. Kirjoitin lyijykynällä marginaaleihin myös itselleni muistiinpanoja, asiasanoja ja muistutuksia.

Kun olin saanut kokonaiskuvan jokaisesta haastattelusta ja tehnyt niistä yleiset muistiinpanot tietokoneelle, ryhdyin varsinaiseen koodaustyöhön. Koodasin haastatteluista usein toistuvia selityksiä tekemällä määrittelemilläni väreillä yliviiivauksia kullekin perustelutavalle. Värjäsin oranssilla kaikki kohdat, joissa perhevapaiden käyttöä perusteltiin vedoten taloudellisiin syihin, keltaisella työnantajaan tai työyhteisöön liittyvät perustelut, vaaleanpunaisella erikoisena pitämäni kohdat ja niin edelleen. Työstin aineistoa enimmäkseen paperiversiona, mutta tein myös tiedostoina oleviin haastatteluihin samoja värikoodauksia. Merkitsin tulostettuihin haastatteluihin koodivärejä myös pienillä eri värisillä tarralapuilla, jotta näkisin jatkossa helposti tulostetuista haastattelupinkoista, mitä kaikkia koodeja ne sisälsivät minkäkin verran. Kirjoitin käsin koodaustaulukon selitteineen ja esimerkkiväreineen, ja ripustin taulukon työpisteeni seinälle, josta se oli alituisesti nähtävissä. Karkean koodauskierroksen jälkeen ryhdyin jaottelemaan aineistoa kahteen löytämäni päädiskurssiin ja hahmottelemaan analyysin rakennetta. Kaksi löytämäni päädiskurssia ovat 'työkeskeinen isyysdiskurssi', jossa perhe-elämä kuvautuu alisteisena työelämälle sekä 'osallistuvan isän tasa-arvodiskurssi', jossa työelämä näyttäytyy alisteisena perhe-elämälle.

Tutkimuksen kulkua vauhditti muiden seminaariryhmäläisten vertaistuki, läheisten kannustavat kommentit ja tapaamiset kahden ohjaajani kanssa sekä heidän palautteensa. Koronapandemian aikaan tutkielmaa yksin kotona tehdessäni käytin itselleni tyypillisiä oppimisen tapoja myös tutkielman eri vaiheiden havainnollistamisessa. Tein käsin miellekarttoja ja käytin ranskalaisia viivoja tärkeimpien asioiden kiteyttämiseen. Tutkielman työstämistä selkeyttäväksi tavaksi muodostui myös asioiden ääneen selittäminen niin yksinkertaisesti, että ulkopuolinen kuuntelijakin voisi käsittää, mistä on kyse.

Haastattelusitaattien alussa oleva M-kirjain viittaa siihen, että haastateltava on mies ja N-kirjain siihen, että haastateltava on nainen. Haastattelusitaattien kursivointi ja sisennys ovat tyylliseikkoja, joilla sitaatit pyritään erottamaan muusta tekstistä. "--" merkki tarkoittaa, että sitaatista on jätetty alku- tai loppuosasta yksi tai useampi sana pois. Sitaatin keskellä oleva [--] puolestaan tarkoittaa, että puheenvuoron sisältä on jätetty sana tai sanoja pois. Sitaatit olivat usein hyvin pitkiä, joten niitä oli tarpeen tiivistää lukijaystävällisyyden vuoksi sekä siksi, että tutkielman sivumäärä pysyisi hallittavissa. Hakasulut ja hakasuluissa oleva teksti sitaatin sisällä on kirjoittajan lisäämää ja sen

tarkoituksena on selventää, mistä haastateltava puhuu. Sitaatin päätteeksi suluissa kerrotaan kummasta organisaatiosta haastateltava on sekä mikä hänen positionsa on.

4.5 Kriittinen diskurssianalyysi

Tämä maisterintutkielma sijoittuu laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen kentälle. Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin sellaisten aiheiden tutkimiseen, jotka eivät ole numeraalisesti mitattavissa. Tutkielmani tarkoituksena ei ole tuottaa suurta joukkoa yleistävää tutkimustietoa, vaan kuvata ilmiötä tietystä näkökulmasta. Tässä tutkielmassa ollaan yleisesti tiedossa olevan, mutta heikommin tiedostetun asian äärellä.

Diskurssianalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Diskurssianalyysia voidaan pitää kriittisen diskurssianalyysin (engl. critical discourse analysis, CDA) kattokäsitteenä. Olen valinnut kriittisen diskurssianalyysin haastattelujen luentamenetelmäksi. Kriittinen diskurssianalyysi on diskurssianalyysin uudempia versioita, jossa yhdistyy kielitieteellisen sekä yhteiskuntatieteellisen diskurssintutkimuksen näkemyksiä. Michel Foucault’sta voimakkaasti vaikutteita saanut kriittinen diskurssianalyysi on enemmänkin näkökulma kuin tiukka menetelmä perinteisessä mielessä. (Pietikäinen, 2000, 192, 196.) Pertti Alasuutari (2011, 185, 188) esittää, että kielellinen vuorovaikutus ei koskaan ole pelkkää informaation välittämistä, vaan kyse on myös erilaisten ”asiantilojen, asemien ja identiteettien tuottamisesta”.

Tässä tutkielmassa diskurssi ymmärretään Norman Fairclough’ta mukaillen yhtenäiseksi tavaksi puhua niin, että samalla kyse on laajemmin merkityksien rakentamisesta (Fairclough, 1989, Fairclough, 1997, 74–76, 81–82). Kriittinen diskurssianalyysi ei näe kielen kuvaavan todellisuutta neutraalisti. Puhetta ei ymmärretä vain puheeksi, vaan tiedostetaan, että sillä luodaan, muokataan ja uusinnetaan todellisuutta. (Jokinen et al., 2016, 26, 47.) Tutkielmani lähtökohtana on, että diskurssit ovat valtarakenteiden synnyttämiä, ei niistä erillisiä tai sattumanvaraisia. Ajattelen tässä tutkielmassa, että diskurssit ovat osa sukupuolen tekemistä. Kriittisen diskurssianalyysin keskeinen lähtökohta on puheen kiinnittyminen valtaan ja ideologiaan (Jokinen & Juhila, 2016, 85–86, 94). Tähän tutkielmaan sovellettuna myös sukupuolten välisen tasa-arvon voi ymmärtää ideologiaksi. Diskurssit sekä uusintavat että haastavat valtarakenteita, ja siksi diskurssit asettuvat helposti keskenään ’törmäyslinjalle’ ja jopa vastakkaisiksi.

Diskurssintutkimuksessa identiteetin ei ajatella olevan pysyvä ja muuttumaton, vaan pikemminkin prosessi. Ihmisissä kamppailee yhtäaikaaisesti monenlaiset identiteetit, joiden muodostumisessa diskursseilla on keskeinen rooli. Erilaiset kielenkäyttötilanteet ja yhteiskunnalliset kontekstit tarjoavat vaihtelevia identiteettejä. (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, 64, Jokinen et al., 2016, 44–45.) Kieli mahdollistaa monenlaisia tapoja ilmaista itseä. Kieltä käyttäessä ihminen tekee jatkuvasti valintoja, joita pidetään kulloiseenkin tilanteeseen sopivana. Kielenkäyttö saa merkityksensä kontekstissa eli vuorovaikutuksessa muiden kielenkäyttäjien ja diskurssien kanssa. (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, 67–68.) Konteksti on yksi kriittisen diskurssianalyysin keskeisimmistä käsitteistä, joten tulen kiinnittämään siihen erityistä huomiota analyysissä ja tulosten yhteenvedossa.

Sari Pietikäisen (2000, 191) mukaan kielellä on yhteiskunnassa keskeinen asema. Hän luonnehtii kieltä poliittiseksi areenaksi ja tapahtumapaikaksi, jossa ”yhteiskunnallisia tapahtumia ja toimijoita tuodaan esiin, merkityksellistetään tai jätetään sivuun”. Diskurssianalyysissä ollaankin kiinnostuneita puheen tarkoituksista. Sen avulla on mahdollista tutkia, miten ihmiset pyrkivät vakuuttamaan muut omien näkemystensä oikeellisuudesta, eli miten ihmiset argumentoivat mielipiteitään (Jokinen, 2016, 338–340). Kyseessä on menetelmä, jolla voidaan analysoida puhujan tapoja rakentaa kuvaa omasta todellisuudestaan tietyssä kontekstissa, tiettyjä tarkoituksia varten. Hyödynnän tässä tutkielmassa retorista analyysivälineistöä tehdessäni kriittistä diskurssianalyysia.

Kriittinen diskurssianalyysi sopii hyvin tutkielmaani, koska tässä suuntauksessa painopiste on valtasuhteiden, ideologian ja diskurssin yhteen kietoutumisessa, ja analyysi tapahtuu sosiaalisten rakenteiden näkökulmasta, tavoitteena saada yhteiskunnassa aikaan muutos parempaan (Pietikäinen, 2000, 192–193, 205). Valitsemani menetelmäsuuntaus on nimensä mukaisesti kriittinen ja se soveltuu aineistoni analysointiin myös sen takia, että on mahdollista, että ihmiset eivät avaudu hankalista ja henkilökohtaisista asioista suoraan, vaan saattavat jäädä pinnalliselle tasolle. Sen vuoksi onkin kiinnostavaa tarkastella, mitä kullakin puheenvuorolla tehdään – esimerkiksi perustellaan, puolustaudutaan tai sanoudutaan irti – eli millaisia argumentatiivisia keinoja käytetään perhevapaista puhuttaessa.

Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena ei ole yksilö sinänsä tai yksilön tekemät valinnat, vaan sosiaaliset käytännöt. Tutkielman varsinainen analyysi perustuu siis argumentointitapoihin, ei yksittäisten ihmisten tekemiin valintoihin elämässä. Analysoin kerronnan tapoja, en kertojia. Tämän tutkielman kannalta kiinnostaviksi nousevat kysymykset: Miten asioita perustellaan? Miten perustelun tavat ja vastakkaiset näkökulmat ovat suhteessa toisiinsa? Miten hyvän isän ja hyvän

työntekijän diskurssit törmäävät ja millaista neuvottelua näiden välillä käydään? Mitkä ovat toisia motiiveja ja perustelun tapoja, jotka kumoavat tasa-arvodiskurssin?

5. Analyysi ja tulokset

5.1 Yleisimmät teemat, joiden kautta isät puhuivat perhevapaiden käytöstä

Olen etsinyt aineistosta haastateltujen isien yleisimpiä selityksiä käyttää ja olla käyttämättä perhevapaita. Tässä luvussa esittelen teemat, jotka esiintyivät haastatteluissa toistuvasti perhevapaista keskusteltaessa, ja joiden kautta aihetta käsiteltiin haastattelupuheessa. Luvussa 5.2 käsittelen työkeskeistä isyysdiskurssia ja luvussa 5.3 osallistuvan isän tasa-arvodiskurssin ilmenemistä. Yllättäen haastatteluissa korostui vahvasti juuri työkeskeinen näkökulma, minkä vuoksi luku 5.2 on huomattavasti pidempi kuin 5.3. Lopuksi pohdin näiden kahden diskurssin välistä hierarkiaa luvussa 5.4.

Haastateltujen isien mukaan työpaikoilla on perhevapaiden pitämistä estäviä tai hankaloittavia tekijöitä. Haastatteluista nousi esille, että äitejä ja isiä kohdellaan eriarvoisesti perhevapaiden aiheuttamien järjestelyjen suhteen, mikä johtuu osittain kokemuksen puutteesta. Isien yleisimpiä syitä olla käyttämättä pidempiä perhevapaita oli haastateltujen perusteella se, että töihin ei järjestetä sijaista poissaolon ajaksi. Myös työnantajan ja muun työyhteisön suhtautumisella oli vaikutusta isien päätöksiin käyttää perhevapaita. Isien kokemusten mukaan töissä ei aktiivisesti kannusteta miehiä perhevapaiden käyttöön. Jos isä jää perhevapaalle, häneltä odotetaan ”joustavuutta” eli tavoitettavissa olemista, ja vapaalta paluun jälkeen töiden arveltiin kasaantuneen. Haastateltavat isät kokivat, että etenkin pidempi vapaa voi vaikuttaa negatiivisesti työuralla etenemiseen ja työtehtäviin. Samojen asioiden vaikutusta äidin asemaan työpaikalla ei juurikaan pohdittu eikä niitä pysähdytty kyseenalaistamaan.

M1: No, en tiää miten tää ura tästä nyt etenee, mulla on vähän semmone vaihe et ei oo ihan lukkiutunu ne työtehtävät et kyl se kynnys ois tosiaan mennä sanomaan et mä nyt pidän puol vuotta vapaata, en usko et sitä katotaan et toi kaveri halua jäädä urallaan. Kyl se ainaki mielikuva on, en tiää mitä siinä sitte kävis jos kysyisin.

(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

Isät perustelivat perhevapaiden käyttämättä jättämistä puolison huonommalla työtilanteella. Puolisolla kuvailtiin olevan sellainen työpaikka, jonka katsottiin joustavan paremmin. Etenkään

silloin, kun kyseessä oli samankaltaista asiantuntijatyötä tekevä pariskunta, ei juurikaan pureuduttu siihen, miksi puolison työpaikan arveltiin joustavan helpommin. Joissain tapauksissa puoliso oli työtön, ja sen kerrottiin olevan syy äidin käyttämille perhevapaille. Kirjallisuuskatsauksessakin esittelemäni aiemman tutkimuksen valossa tiedetään, että mielikuvat vaikuttavat vahvasti perheiden päätöksiin jakaa perhevapaita. Äidin kuvailtiin jäävän kotiin sen takia, että isän on mahdotonta olla perhevapaalla, vaikka isän mahdollisuuksia käyttää perhevapaita ei ollut selvitetty, tai siitä ei ainakaan mainittu haastatteluissa. Mielikuvat perhevapaan vaikutuksesta perheen taloudelliseen tilanteeseen ajoivat samoin useimmiten äidin jäämään kotiin, vaikka laskutoimituksia vapaiden vaikutuksista ei ollut tehty.

M2: Jos on niinku tuuraajakavereita, niin olkoon [isä perhevapaalla] vaikka kuinka pitkään.

Jos tilipussin nyörit antaa vaan myöten.

M3: Siinähan se on.

M2: Siinä se on. Sit se jossain vaiheessa rupee rahnuttaan tänne, kun kattoo et ei oo kun kaks egee, niin soitella alkaa, et jos mää tulisin --

(naurua)

M3: Niin, hommiin.

(Teollisuusyritys, työntekijät)

Yleisesti ottaen perhevapaiden käyttämättä jättämistä perusteltiin usein jollain itsestä ulkopuolisella tekijällä, kuten yllä olevasta keskustelusta näkyy. Perhevapaajärjestelmää kuvattiin huonoksi eri kulmista: ennen isillä oli heikommat mahdollisuudet pitää vapaita, ja nykyään kun mahdollisuuksia on laajennettu, Kela-instituution kanssa toimiminen koetaan liian haasteelliseksi ja epäselväksi. Lisäksi isät toivat esiin, että omat oikeudet liittyen perhevapaisiin eivät olleet tiedossa, ja tässä olisi toivottu tukea työnantajalta tai henkilöstöhallinnon työntekijöiltä.

M3: Meil niinku valtio muuttaa koko ajan, joka vuosi, niinku eri, samoilla asioilla on eri nimet ja on rahoja, vapaita.

N1: Niinku eräs henkilö sano et hänelläkin on lapsi eikä mitään hajua et miten tää toimii.

M3: Niin siis se on. Ja sit mä joskus luin jotain Kelan lomaketta, niin eihän siitkään tajuu mitään.

(naurua)

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilöt)

Haastateltavat isät kertoivat myös syitä, miksi ovat käyttäneet perhevapaita. On kiinnostavaa, että samoja syitä käytettiin perhevapaiden tärkeyden perustelemisessa siitä huolimatta, että perhevapaita ei ollut käytetty lainkaan tai juurikaan. Isät toivat esiin, että vauva-aika on elämän ainutlaatuista aikaa, joka kestää vain hetken. Isät halusivat kokea tämän hetken ja olla mukana perheen arjessa. Haastattelujen perusteella isien yksi merkittävistä syistä käyttää pitkiä perhevapaita oli tasa-arvoisen vanhemmuuden ja parisuhteen ihanne. Näissä tapauksissa puolison kanssa, joka oli usein korkeakoulutettu ja teki hänkin uraa, oli erikseen tietoisesti sovittu, että vapaat jaetaan mahdollisimman tasaisesti. Näillä perusteluilla haastateltavat tuottivat tasa-arvoisen isän diskurssia.

5.2 Työkeskeinen isyysdiskurssi

Tämän aineiston isät olivat vahvasti uraorientoituneita, mikä siten näkyy myös analyysin rakenteessa. Haastatteluissa korostui joko suoraan tai epäsuoraan isien sitoutuminen työhön, ja isät toivat työhön sitoutumistaan esille eri keinoin. Etenkin kansainvälisen asiantuntijaorganisaation työnteon tahtia kuvasi itseohjautuvuus ja oman ajan hallinnointi. Haastatteluissa isänä olemisen kuvailu alkoi usein lapsen syntymästä tai ajasta hieman sen jälkeen; raskausajan merkityksestä ei esimerkiksi juurikaan keskusteltu. Haastateltujen isien puheenvuoroissa lapsen syntymä ikään kuin sekoitti totuttua 'normaalia' elämäntilannetta, jota leimaa tavoitteellisuus töissä. Sitoutuminen työhön ei kuitenkaan näkynyt ainoastaan lapsen syntymän hetkellä vaan myös kauttaaltaan myöhemmissä kasvuvaiheissa. Sitoutumista työhön perusteltiin esimerkiksi vastuullisella työnkuvalla. Kuten tämän luvun aineistokatkelmista näkyy, isät puhuivat jyrkästikin työn ensisijaisuudesta, jonka edessä pidetään itsestäänselvyytenä, että perhe sekä muu elämä joustavat.

M5: Joo, teen nyt sellasta työtä, että sillon, kun on tiukka paikka, niin sillon isyys unohdetaan ja ollaan projektipäällikkö.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Haastateltavien puheesta ja sanavalinnoista kävi selkeästi ilmi asenne, että töitä on pakko tehdä, ja isyys on joskus laitettava toissijaiseksi työntekoon nähden. Joissain tapauksissa isät tuottivat omaaloitteisesti hyvin suoraan puhetta asioiden tärkeysjärjestyksestä, jossa ensimmäisellä sijalla on miehen työ ja ura, joille perhe-elämä on alisteinen. Alla oleva aineistokatkelma on esimerkki edellä mainitun laisesta tilanteesta. Haastateltava ei näe eroa isyysvapaan ja kesäloman välillä ja on tulkittavissa, että vapaiden pitämiseen on liittynyt paljon selkkauksia. Yksi tärkeä isäystävällinen teko

työpaikalla on se, että isien perhevapaista puhutaan kannustavasti ja että niistä sovitaan hyvissä ajoin etukäteen. Tällöin olisi mahdollista välttyä alla kuvatun laisilta tilanteilta.

M6: Esimerkiks viime talvena, niin tota, lapsi syntyi tiettyinä päivinä ja olikse nyt sitten tietty päivä kun firman suurimmasta projektista lähti projektipäällikkö melkein samoina päivinä julkistettiin henkilöstölle, että minä otan sen vastuulleni sen projektin, kyl siinä se oma lapsi jousti ja joku muu homma hoidettiin ja isyyslomat pidettiin tosiaan kesäloman tilalla, ne kesälomat on nyt viä pitämättä ja meinasin ne pitää kyllä, mut katotaan mis kohtaa, mut et en pitäny. Onneks sattui syntymään lauantaina, niin meillä oli siinä koko viikonloppu aikaa, niin pääsin maanantaina heti sit 7:30 sorvin ääreen puimaan projektin ongelmia.

(Teollisuusyrittäjä, esihenkilö)

Esihenkilöiden puheenvuoroista tulee ilmi, että vastuu perhevapaapäätöksistä ja työn ja perheen yhteensovittamisesta vyörytetään pääsääntöisesti työntekijälle. Valintojen individualisointi peittää rakenteelliset tekijät, kuten organisaatiokulttuurin. Toteamalla, että isyyteen liittyvät ratkaisut ovat ”ihan omia valintoja” ei oteta kantaa siihen, että työntekijän olisi hyvä viettää enemmän aikaa perheen kanssa. Työkeskeisessä puheessa lapsi ja vaimo joustavat, ja lapsi asemoituu sekä ideologisesti että perheen käytäntöjen osalta vaimon kanssa samaan leiriin, samalle puolelle. Asetelmaa ei itse koeta ongelmallisena, vaikka tiedostetaan, että perhe voi olla eri mieltä.

M2: Toi on totta mitä M6 sano, et jos tässä haastateltas eri sidosryhmiä, niin tulos, et millä tasolla joustot on, se vois olla erilainen. Jos mullakin vaimoo ja anoppia haastateltas, niin todennäköisesti vastaus olis, et jos jotakin sattuu, niin eka katotaan pystyykö vaimo, sit katotaan pystyykö anoppi ja sitten jos ei, niin sitten joustaa työnantaja. Et se ois varmaan se todellinen vastaus.

M6: Niin ettei tuu liian ruususta kuvaa, niin kyl se varmaan on noin. Et kyl meil homma pelaa, ja kyl sit välillä ne isät joustaa sinne työnantajan suuntaan. Mut sit osittain niinkun, nää on kyllä ihan omia valintoja.

(Teollisuusyrittäjä, esihenkilö)

Osa haastateltavista korosti työhön sitoutumista eri näkökulmasta kertomalla, että työn laittaminen etusijalle on ”osittain oma vika” ja että olisi hyvä olla ”itsekkäämpi”. Työn tekeminen ymmärretään siis vastuulliseksi toiminnaksi, jota vasten perhe-elämä kuvautuu itsekkyytenä. Emilia Kangas, Anna-Maja Lämsä ja Suvi Heikkinen (2016, 257) ovat tutkineet miesjohtajien isyysdiskursseja ja todenneet,

että organisaatioissa elää edelleen vahvasti perinteinen miehinen johtamiskulttuuri, joka paitsi vaikuttaa negatiivisesti naisiin työelämässä myös rajoittaa miesjohtajien mahdollisuuksia isyydessä. Ilmiö on kauttaaltaan havaittavissa aineistossa ja läsnä myös seuraavassa esihenkilön puheenvuorossa.

M3: Se on niin, se on kun se piikki on, työpiikki on päällä, niin se on armoton tahti.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Organisaatiot ovat osa yhteiskuntaa, jossa ihmiselämän ajatellaan edelleen jakautuvan yksityiseen ja julkiseen alueeseen. Aineiston molemmissa organisaatioissa oli nähtävissä ajan hengen mukaisesti ajatus, että ihanteellinen työntekijä omistautuu organisaatiolle ja on valmis laittamaan työn etusijalle. Haastatellut henkilöt tuottivat tätä käsitystä mukailevaa puhetta yllättävän suoraan ja rehellisesti. Myös organisaatioiden naiset tuottivat vahvasti työhön sitoutunutta puhetta, joten voi olettaa, että aineistona olevat organisaatiot ovat ylipäättään luonteeltaan sellaisia, joissa kaikkensa antaminen työlle on syvälle iskostunut.

N2: Mä oon aina miettiny [-] et joka tapauksessahan, niinku sä sanoit, meidän täytyy rajata se oma työaika. Et siis ihan maksimi mitä kukaan pystyy tekee on sanotaan, kaks kyt tuntii päivässä, muuten kuolee. Alle neljän tunnin levolla kuolee, sanotaan näin. Se täytyy vaan ite vetää se raja joka tapauksessa et onks se kymmenen tuntii päiväs, kuus tuntii päivässä vai kaheksan vai kuustoista. Et joka tapauksessa sä oot velvollinen kommunikoimaan sen eteenpäin et noniin nyt mul on kirjat täynnä et nyt ei mahu enempää --

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Seuraavassa aineistokatkelmassa haastatellut kertovat paineista työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisessä. Työt tuodaan kotiin kirjaimellisesti lastenhuoneeseen asti ja töitä jatketaan iltamyöhään väsymystä uhmaten. Samalla kyseinen keskustelu on esimerkki työkeskeisen vanhemman diskurssista, joka on ristiriidassa perheajasta nauttivan isän tasa-arvodiskurssin kanssa. Haastatellut kuvaavat lasten nukkumisajan olevan ”tehokasta työaikaa”: työminä aktivoituu taas, kun lapset ovat nukkumassa.

M1: Kuinka paljon ne [paineet laittaa työ perheen edelle] on yhtiöstä lähtösin ja paljon siitä ihmisestä lähtösin.

M6: No varmaan siinä on molempii.

N1: Varmaan sähköpostit iltasella tulee katottua ja muuta, et se varmaan on aika tyypillistä.

M5: Se on tehokasta työaika, kun lapset on nukkumassa. Niin sit voi käydä rästissä olevat sähköpostit.

M2: Jos ei oo nukahtanu lastenhuoneen lattialle ja herää siitä keskellä yötä.

(Teollisuusyritys, esihenkilöt)

Edellä olevassa keskustelussa haastatellut käyttävät myös liioittelua ja huumoria tehokeinona kuvatessaan työn ja perheen yhteensovittamista. Huumori ryhmäkeskusteluissa voi olla paitsi vallankäytön muoto myös keino helpottaa hankalista aiheista keskustelemista, eli eräänlainen suojautumismekanismi (Hay, 2000). Huumori ja nauru voidaan nähdä pehmentävinä elementteinä, jotka vievät fokuksen muualle itse asiasta. Aineistossani haastateltavat käyttivätkin huumoria tehokeinona korostamaan ryhmän sisäistä vuorovaikutusta ja yhteisiä, jaettuja kokemuksia lapsiperhearjesta ja työn ja perheen yhteensovittamisesta. Haastatteluissa esiintyi paikoitellen naureskelua ja hassujen juttujen kertomista, millä pyrittiin ohjaamaan keskustelua eri urille tai vähättelemään epäkohtia.

Tässä luvussa olen tuonut aineistokatkelmien avulla esiin haastateltavien työkeskeistä asennetta. Tulevissa alaluvuissa käsittelen tarkemmin ilmiötä sekä niitä diskursiivisia keinoja, joiden avulla haastateltavat tuottivat työkeskeistä isyysdiskurssia.

5.2.1 Eronteko muihin ja omat valinnat osana työpaikan kulttuurista ympäristöä

Aiemmassa luvussa toin esille, miten haastatellut eri tavoin kuvasivat työpaikan suurta merkitystä itselle. Haastatteluissa keskusteltiin paljon työpaikan asenneilmapiiristä, ja asenteet nousivat yhdeksi tärkeäksi ulottuvuudeksi isien perhevapaiden käytön perusteluissa. Asenneilmapiiriin eli toisin sanottuna työpaikan kulttuuriseen ympäristöön vetoaminen oli yksi tapa häivyttää oma toimijuus taka-alalle. Toinen tapa häivyttää toimijuuttaan taka-alalle oli passiivimuodon käyttäminen puheenvuoroissa. Kun lauseesta puuttuu aktiivinen tekijä, asiat ikään kuin vain tapahtuvat, jolloin syy-seuraussuhteiden analysoinnista tulee haastavaa (Jokinen, 2016, 353).

Seuraavassa aineistokatkelmassa haastateltu isä pohtii, mikä on miesten yliedustuksen merkitys yrityksen perheystävällisyydessä. Hän tiedostaa, että asenteet työpaikalla eivät ole kovin kannustavia. M6 käyttää termiä ”äitiyslomakierre” spekuloidusta tilanteesta, jossa nainen saa useamman lapsen. Lopuksi hän päättää puheenvuoronsa kategoriseen väittämään: ”Täähän on fakta.” Kategoriset

väittämät ovat ääriesimerkkejä, joilla halutaan tehdä omasta kannasta kiistämätön. Myös käyttämällä lyhyempiä ehdottomia ilmaisuja, kuten 'aina' tai '100%', luodaan illuusio siitä, että ilmiö on objektiivinen; ei rakenteista tai yksilöistä riippuva asiointila (Pomerantz, 1986).

M6: Mut varmaan se asenneilmapiiri vaikka täs kuinka kehuu meidän firmaa, niin varmaan se asenneilmapiiri siinä kohtaa voi olla silti erilainen. Me ollaan niin sanotusti tapojemme kasvatteja. Et täs firmas, kun meil on tavallaan niinku, jostain syystä tällanen teknisen alan yritys, niin meillähän on niinkun miehiä suhteos paljon enemmän kun naisia, niin tavallaan se, mitä joillain aloilla puhutaan, et naisvaltaisilla aloilla on paljon keskustelua, että olen minäkin niitä tarinoita kuullut, että tietyn ikäisiä naisia ei palkata, kun on riski, että tosta lähtee neljä tenavaa ja äitiyslomakierre. Täähän on fakta.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Ääriesimerkkien lisäksi muita diskursiivisia käytäntöjä, joilla perusteltiin ja oikeutettiin omia näkemyksiä olivat esimerkiksi arkipäiväistäminen ja kuvitteelliset kertomukset. Nämä ovat argumentaation tapoja, joilla pyritään vakuuttamaan muut. Diskursiivisten käytäntöjen yhteydessä arkipäiväisen käsitteellä tarkoitetaan sellaista vuorovaikutuksellista tilannetta, jossa puhujan näkemystä on vaikea kyseenalaistaa sen itsestäänselvyyden vuoksi. Kiistanalaisia kantoja tuetaan esittämällä näkemys arvosta, joka ei oikeastaan ole keskustelunaihe, ja siten pyritään tukahduttamaan vaihtoehtoiset mielipiteet. Usein saatetaan esimerkiksi kiinnittää erilaisia ominaisuuksia tiettyihin ihmisryhmiin. (Billig, 1996.) Ei ole hedelmällistä analysoida ainoastaan sitä, käyttävätkö haastateltavat retorisia keinoja tarkoituksella vai tiedostamattaan. Mielenkiintoisinta on huomioida se, mitä näin rakennetuilla puheenvuoroilla tehdään: vahvistetaan omaa positiota ja mielipidettä. Edellä olevassa aineistokatkelmassa haastateltavan lausahdus ”Me ollaan niin sanotusti tapojemme kasvatteja” ja alla oleva ”ihmiset on ihmisiä” ovat arkipäiväistämistä, jolla puolustellaan sitä, että isät eivät käytä perhevapaita.

M6: -- Ja voi olla, että tää niinkun nuorempi sukupolvi suhtautuu erilailla erilaisiin ilmiöihin, mitä niinku tänkin pöydän ääressä edustamme nuorempaa sukupolvea pääasiassa. Mut sit sanotaan, kun on sellanen vanhempi isäntä, joka juo punaista maitoa ja laittaa voita leivän päälle, niin jos siitä kollega vierestä lähtee vuodeksi isyyslomalle, niin voi olla et se kommentti on vähän rajua. Emmä tiä onkse niinku asiallista, ja miten sitä kitkee, mut se on sitä arkipäivää, et ihmiset on ihmisiä.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Edellisessä aineistokatkelmassa maalaillaan kuvaa ulkopuolisesta tilanteesta, eli ikään kuin kirjoitetaan tarinaa. Haastateltavan mukaan nuoret suhtautuvat vanhempia sukupolvia suopeammin miesten käyttämiin perhevapaisiin, eli isien perhevapaapäätösten yhdeksi selittäjäksi tarjotaan ikää. M6 ei kuitenkaan varsinaisesti kerro omaa kantaansa asiaan, vaan paikantaa isyysvapaisiin negatiivisesti suhtautumisen toisaalle kertomalla kuvitteellisesta ”vanhemmasta isännästä”. Kuvitteellisilla kertomuksilla, eli esimerkiksi esittämällä arvailuja mahdollisista muiden mielipiteistä, luodaan käsitystä siitä, että kyseessä on laajempi ilmiö; ei pelkkä puhujan oma näkemys (Pietilä, 2008).

Eerolan (2018, 301, 303) mukaan hoivaava isyys on yksi laajasti tunnistetuista vanhemmuuden mallitarinoista Suomessa. Se pitää sisällään käsityksen isyyden suuresta muutoksesta. Isät kuvasivatkin miesvanhemmuuden murrosta tekemällä eroa sukupolvien välillä, vaikka hoivaavaan tai osallistuvaan isyyteen ei välttämättä samastuttaisi. Sen, että haastatteluissa tuotiin esille erilaisia olemassa olevia vanhemmuuden tapoja ottamatta niihin itse yksiselitteisesti kantaa voi nähdä olevan keino huolehtia siitä, ettei joudu luokitelluksi johonkin epäsuotuisaan kategoriaan – näin siis suojeltiin omia kasvoja (Jokinen, 2016, 367).

Haastateltavien antama kuva on aina jossain suhteessa vallitsevaan käsitykseen kustakin aiheesta, sillä ihmiset eivät elä tyhjiössä muusta maailmasta irrallisena. Alasuutarin mukaan ihmiset selostavat suhtautumistaan asioihin julkisen diskurssin tarjoamien merkitysulottuvuuksien puitteissa siitäkin huolimatta, että julkinen diskurssi vaikuttaisi haastateltavan mielestä vieraalta ja epäsamastuttavalta. Vallitseva käsitys voi tulla esiin myös siten, että haastateltavat peilaavat ja vertaavat omia näkemyksiään siihen, miten muut ihmiset toimivat. (Alasuutari, 2011, 221–222.)

Aineistossani näkyi vahva ryhmäidentiteetti, sillä haastateltavat jakoivat yhteisen kokemuksen samassa haastattelutilanteessa olemisesta saman työpaikan edustajina. He tekivät samankaltaista työtä ja tunsivat toisensa. Ryhmäidentiteettiä korostettiin tekemällä eroa muihin ryhmiin koulutuksen, iän, arvojen tai asuinpaikan perusteella. Tällaisten erontekojen kautta otettiin etäisyyttä toisiin ihmisiin, joiden tekemisistä haluttiin sanoutua irti ja näin ollen määrittää itsensä käänteisesti suhteessa muihin. Itsen peilaaminen muihin tapahtui pitkälti me vastaan muut -asetelman kautta. Seuraavassa aineistokatkelmassa teollisuusyrityksen esihenkilöt tekevät eroa ”suvaitsevaisempiin” ja ”liberaaleihin taidepiireihin” ja toisaalta myös yrittäjiin. Haastateltavan mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa keskustelu perhevapaiden jakamisesta tasaisemmin vanhempien kesken näyttäytyy

paikoitellen tylynä. Vaikka tässä yhteiskunnallinen keskustelu kuvautuu itsestä ulkopuolisena, katkelman lopussa haastateltava toteaa, että myös heidän yrityksessään on ”perus isäntäajattelua”, johon kuuluu isän pidemmän perhevapaan kummeksuminen.

M6: Suomalaisessa yhteiskunnassa tätä keskustelua on, ja mä otan sen sinne niinkun sentyyppisiin firmoihin, missä on niinku yrittäjän omat rahat pelissä, niin se voi olla vähän tylyäkin se keskustelu. Et meillä taas, tää homma on erilainen, niin mielestä, N1 voi vahvistaa tän väitteen vääräks taikka oikeeks, niin se, että naiset pitää äitiysvapaita, niin ei me olla niinkun, mun mielestä siinä ei oo niinku sellasta, mut voi olla et enemmän on sitä asenneilmapiiriä, et joku mies ilmottaa, tää on kuitenkin sellanen vanhoillinen tekninen ala kuitenkin, niin ehkä ihmisetkin on niitä, ei niitä niinkun, miksmä sit sanoisin, jossain taidepiireissä voi olla vähän suvaitsevampia.

M2: Liberaaleja.

M6: Liberaaleja, okei. Se oli se sana mitä hain. Mutta tota tavallaan voi olla sitä sellasta perus isäntäajattelua, että mitä hittoa, toi on muka vuoden pois.

(Teollisuusyritys, esihenkilöt)

Edellä oleva aineistokatkelma indikoi, että omaa työpaikkaa, miesvaltaista teollisuusyritystä perinteisine käsityksineen, pidetään normaalina asiointilana, jota vastaan ei koeta voivan tehdä mitään. Tässä isien perhevapaiden käyttämättä jättäminen kuvautuu Jokista (2004) mukaillen rakenteiden pakottamana valintana. Yksilön mahdollisuudet olla moderni isä, joka käyttää perhevapaita aktiivisesti ovat heikot, sillä traditiot haraavat vastaan. Kukaan ei kuitenkaan käske isiä olla pitämättä perhevapaita: sen ei vain katsota sopivan organisaation asenneilmapiiriin ja kulttuuriseen ympäristöön. Aineistokatkelmassa M6 hakee tukea haastattelussa mukana olevalta ainoalta naiselta, joka ei kuitenkaan reagoi kertomukseen.

Asenneilmapiiriin lisäksi työpaikalta tulevat odotukset kaitsevat näiden miesten perhevapaiden käyttöä sekä hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista. Myös kansainvälisen asiantuntijaorganisaation työntekijät tekivät eroa nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä. Vanhemmat työntekijät päivittelivät nuorempien työntekijöiden toivetta keskittyä vapaa-aikaan ja perheeseen sekä halua tehdä rajanvetoa työn ja muun elämän välille. Tällaisessa työympäristössä isän ei välttämättä ole helppoa kertoa haluavansa olla pitkällä perhevapaalla tai mahdollista jättää töitä töihin ollessaan perhevapaalla. Kansainvälisen asiantuntijaorganisaation työntekijät puhuivat paljon ”oman kalenterin manageerauksesta”, jota tulisi opettaa nuoremmille työntekijöille. Keskusteluissa tällä viitattiin siihen, että tavoitettavissa olisi oltava myös iltaisin tai vapaalla, jolloin vastuu työn ja

perheen yhteensovittamisesta sysätään työntekijälle. Ulkopuolelta tulevat vaatimukset olla "esimerkillinen perheenisä" aiheuttavat jopa turhautumista, kuten alla olevasta aineistokatkelmasta näkyy.

M1: Toi myös, se, että jakaa sitä työpäivää niin, niin nää kaikki meidän nuoret ei ymmärrä. Et heille se työpäivä on se, et tulee tänne ja tekee ehkä pitemmän päivän, mut sitten tulee semmosta feedbackia, et tulee meilejä puolen yön aikaan, niin se stressaa. Ja, ja sit tavallaan välillä tuntuu vähän paradoksaaliselta, et sit kun sä oot jossain tiimin kanssa ja sit sä lähet puol viis sieltä hakee lasta tarhasta ja et niinku hei nyt tää on perhejuttu, niin jos sä teet illalla duunii, nii nää samat sanoo, että sä et oo yhtään niinku että, pitäis olla esimerkillinen perheenisä tai vastaavaa, niin se tuntuu aika, vähän niinku turhaltaki.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Oman yhteisön ulkopuolisia asenteita ja toiminnan tapoja käytettiin perustelun keinona myös toisesta näkökulmasta. Haastateltavat tarjosivat naapurimaa Ruotsin erilaista perhevapaajärjestelmää ja lainsäädäntöä yhdeksi selittäväksi tekijäksi isien huomattavasti vähäisemmälle perhevapaiden käytölle Suomessa. Nykyinen lainsäädäntö kuvautuu syyksi, joka estää isiä pitämästä enemmän vapaita:

M1: -- Se ohjaa lopulta todella paljon miten sä, niinkun sanotaan et on vaikka Ruotsissa menny. Se ohjaa lopulta ihmisten käytöstä ja ajatuksia hyvin paljon mikä on lainsäädännön puolesta mahdollista.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Olen käsitellyt tässä luvussa työpaikan kulttuurisen ilmapiirin, vallitsevien asenteiden sekä eronteon merkitystä isien perhevapaiden käytön perusteluissa. Nyt jatkan analyysia tarkastelemalla perinteisten sukupuoliroolien ja perinteisten vanhemmuuden roolien yhteyttä isyysnäkemysiin ja perusteluihin perhevapaiden käytöstä. Seuraavaksi käsittelen elättäjäisyyttä, minkä jälkeen siirryn edelleen toiseen lukuun käsittelemään isän toissijaisuutta vanhempana. Nämä ilmiöt liittyvät toisiinsa ja ovat oleellista materiaalia työkeskeisen isyysdiskurssin rakentamisessa.

5.2.2 Elättäjäisiä

Emilia Kangas on tutkinut väitöskirjassaan (2020a) isyyssdiskursseja johtajuudessa ja organisaatioissa. Kankaan tutkimat johtotehtävissä työskentelevät isät tukeutuivat edelleen vahvasti perinteisen miehen malliin ja rakensivat isyyttään perinteisen maskuliinisen ideologian pohjalta. Kankaan mukaan maskuliininen johtamiskulttuuri, joka nojaa työnteon priorisointiin muun elämän edelle, työlle omistautumiseen sekä pitkiin työpäiviin, on edelleen nähtävissä hegemonisena organisaatioissa. Tämä puolestaan heikentää miesten mahdollisuuksia sekä halukkuutta osallistuvampaan isyyteen. Perinteisten sukupuoliroolien mukainen vanhemmuus korostaa isän roolia leiväntuojana eli elättäjänä (breadwinner) ja äidin roolia lapsen ensisijaisena hoivajana (carer). Vaikka leiväntuजारooli oli Kankaan väitöskirjassa useimmiten havaittu diskurssi, samaan aikaan vanhakantaista miehen mallia on hiljattain kuitenkin alettu myös haastamaan sekä yksilöiden että organisaatioiden tasolla.

Isien vahva sitoutuminen työhön on tullut analyysissä esille useaan otteeseen. Ei kuitenkaan ole syytä automaattisesti olettaa, että työhön keskittyminen sulkisi pois ajatuksen perheeseen sitoutuneesta isästä. Tutkijat ovat huomauttaneet, että perheen elättäminen ja taloudellinen toimijuus on yksi miehen tapa osoittaa sitoutunutta isyyttä. Perheen elättäminen myös vahvistaa isän emotionaalista sidettä lapseensa. (Christiansen & Palkovitz, 2011.) Pienten lasten isät ovat tavanneet tehdä Suomessa enemmän ylitöitä kuin mikään muu ryhmä (Rantalaiho, 2003, 205, Eerola & Mykkänen, 2014, 16, Tilastokeskus, 2015). On mahdollista, että työhön keskittyminen ja niin sanottuun maskuliinisen isän malliin tukeutuminen on tapa pyrkiä huolehtimaan perheestä.

Vaikka Suomessa äidit käyvät ahkerasti töissä ja useimmissa perheissä on kaksi ansaitsijaa, tästä huolimatta isien paine leiväntuojina on tunnistettu myös Suomessa (Närvi, 2017, 90). Siispä vaikka kahden ansaitsijan malli on yleinen, mieselättäjyyden mallin ajatus elää tiukassa. Esimerkiksi vuonna 2012 Suomessa perinteistä mieselättäjämallia (noin 60%) kannatettiin enemmän kuin tasa-arvoista ansaitsija-hoivajamallia (noin 40%). Mieselättäjämallia kannatettiin Suomessa huomattavasti enemmän kuin Ruotsissa, ja yhtä paljon Suomessa kuin Espanjassa. (Salin et al., 2016, 213.) Kulttuurinen näkemys isästä edelleen perheen ensisijaisena elättäjänä luo voimakkaan ristiriidan ja asettaa haasteita isien perhevapaiden käytölle (Eerola et al., 2019). Haastateltujen isien tapa osoittaa sitoutuneisuutta vaikuttaa olevan ainakin osittain elättäjän roolin omaksuminen.

M4: Meillä se, kyl se on ollu meillä kotona ainaki sillee et mä oon antanu vaimon päättää et minkä ajan hän haluaa olla ja sen jälkeen tota, et miten pitkä taloudellinen kärsimysjakso me pystytään siihen sit mun osalta pitämään. Et kylhän fakta on, et tietyt reunaehdot niinku myös tavallaan, tollaset näkökulmat antaa.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Yllä olevassa sitaatissa haastateltu isä viittaa mahdolliseen omaan vanhempainvapaajaksoonsa “taloudellisenä kärsimysjaksona”, vaikka on aiemmin haastattelussa tuonut esiin, että perheen molemmat vanhemmat tekevät samankaltaista asiantuntijatyötä. Vetoaminen taloudellisiin syihin ja taloudelliseen mahdottomuuteen voi olla sosiaalisesti hyväksyttävämpää kuin arvoihin tai asenteisiin vetoaminen, kun perustellaan vanhempainvapaiden käyttämättä jättämistä (Närvi, 2018, 68). Tämä oli yksi keino legitimoida omia päätöksiä haastatteluissa.

M2: -- Enkä mä mitää pitkii poissaoloi tai vapaita pitänykkää. Et ehkä se on enemmän sitä että ku pitää kuitenkin... Taloudellisesti... Oltu vähän näin päin että mä oon töissä ja vaimo on sit pitäny ne. En oo vielä ees tiedustellu et miltäs se tuntuis jos mä olisinkin pitempään pois.
(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

Etenkin taloudellisten perustelujen yhteydessä oli tavallista, että haastateltavat käyttivät niin sanottua vaihtoehdottomuuspuhetta argumentoinnissaan. Moraalisten kannanottojen ja toisenlaisten valintojen pohtiminen näyttäytyy jopa naurettavana, kun tilanne kuvataan sellaisena, jossa vaihtoehtoja ei ole (Jokinen, 2016, 353).

M1: Sitte tietysti se että meidän perheessä ku vaimolla ei ollu vakinaista työtä tai sillä ei vielääkään oo nii ei sitte oo mahollisuutta että oisin ollu pitempään. Pitempään ku sen kuus viikkoa. Et en mä ees aatellu sitä vaihtoehtoa. --
(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

Yllä nähdyn laisilla kuvauksilla isät paikansivat itsensä ensisijaisiksi perheen elättäjiksi. Elättäjäisyyttä tukevalla rahapuheella uusinnettiin perinteisiä sukupuolirooleja ja perinteisiä vanhemmuuden tehtäviä. Näissä kuvauksissa tuotettiin käsityksiä sukupuolesta ja vanhemmuudesta, jotka ovat kietoutuneet olennaisesti toisiinsa. Tutkielmani isät vaikuttivatkin omaksuneen leiväntuojan roolin ja kuuliaisen työntekijän roolin, joiden työskentelyyn perheenisäys ei saisi vaikuttaa. Yhtä aikaa osa isistä antoi kuitenkin vaikutelman, että he haluaisivat viettää enemmän

aikaa perheensä kanssa, mutta tätä ei koettu mahdolliseksi. Tästä ilmiöstä viesti työkeskeisen isän sekä osallistuvan isän diskurssien törmääminen haastateltavien puheessa. Käsittelen aihetta tarkemmin luvussa 5.4.

5.2.3 Isän toissijaisuus vanhempana

Työelämän isyysdiskursseja tutkinut Kangas (2020a) on huomauttanut, että siinä missä äidiksi tulemisen ja äitinä olemisen ajatellaan vaikuttavan naisen työskentelyyn, organisaatioissa ei tunnisteta vanhemmuuden vaikutuksia miesten työskentelyyn. Kankaan mukaan isyydestä on tullut näkyvämpää, mutta isät mielletään edelleen toissijaisiksi vanhemmiksi. Myös tämän tutkielman haastateltavat tuottivat puhetta äidistä lapsen ensisijaisena vanhempana. Tämä tehtiin esimerkiksi puhumalla perhevapaasta ”äitiyslomana”. Näissä haastatteluissa olikin melko yleistä viitata vanhempainvapaisiin lomana, ja osa isistä puhui ”mammiksesta”, jolla tarkoitetaan ”mammalomaa”. Sanavalinta viittaa siihen, että vanhempainvapaa ajatellaan automaattisesti äidin vapaaksi, vaikka sitä voi kumpi tahansa vanhemmista käyttää.

M6: -- Ja sit tietysti jos on äitiyslomasta kyse, johon tulee pidempi poissaolo, niin sillonhan yleensä palkataan sijaisia, jos on sen tyyppinen tehtävä – Et äitiyslomalle otetaan sijainen, mut isyyslomille harvemmin on sijaista palkattu.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Samasta ilmiöstä kielii myös haastateltavien puhe perhevapaista laajemmin. Isät kertoivat pitäneensä ”maksimin” tai ”kaikki, mitä oon saanu pitää” viitaten isyysvapaaseen silloinkin, kun puhe oli vanhempainvapaasta, jota kumpi tahansa vanhempi saa käyttää. Alla olevassa puheenvuorossa M2 kertoo ettei muista, kuinka paljon vanhempainvapaata on käyttänyt. Puheenvuorossa isyysvapaa kuvataan pakkona.

M2: Itse en varmaan täydessä mittakaavassa oo pitäny. En mä kyl muista, kuinka paljon mä niit pidin. Varmaan nyt ainakin sen pakollisen 18 päivää.

(Teollisuusyritys, työntekijä)

Haastateltavilla isillä ei ollut todenmukaista käsitystä eri vanhempainvapaiden pituuksista. Isyysvapaan kuviteltiin usein olevan kolmen viikon kestoinen, vaikka isyysvapaan pituus on 54 arkipäivää, eli noin yhdeksän viikkoa; siis kolme kertaa pidempi kuin kuviteltiin. Kolmen viikon

mittaisella isyysvapaalla tarkoitettiin todennäköisesti isyysvapaan 18 arkipäivän osuutta, joka on mahdollista pitää yhtä aikaa äidin ollessa myös vapaalla. Perhevapaajärjestelmä vaikuttaakin rakentuvan ajatukselle siitä, että äidillä on ensisijainen vastuu lapsesta ensimmäisten elinkuukausien aikana, ja että isällä on tässä avustava tehtävä, kun isä pitää muutaman viikon isyysvapaan yhtä aikaa äidin ollessa äitiysvapaalla. Jaettu hoivavastuu on mahdollista aloittaa muutaman kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. (Lammi-Taskula, 2004, 170.) Jaettavat perhevapaat ymmärretään kulttuurisesti edelleen äitiysvapaan jatkoksi, mikä vähentää isien osuutta käyttää näitä vapaita (Eerola et al., 2019).

Haastateltavat tuottivat essentialistista käsitystä sukupuolesta ja vanhemmuudesta. Essentialismilla tarkoitetaan virheellistä oletusta kaikille ryhmän jäsenille, tässä tapauksessa eri sukupuolille, yhteisestä ja pysyvästä olemuksesta (Karhu, 2020, 247). Haastateltavat käyttivät näkemystään tehostavia sanoja kuten ”tietysti” ja ”luonnostaan” kuvaillessaan äitien ja isien perhevapaaeroja. Seuraavissa puheenvuoroissa pyritään luomaan konsensus eli saamaan asia näyttämään laajemman ihmisjoukon hyväksymänä totuutena, jota on siten vaikeampi kyseenalaistaa (Jokinen, 2016, 351). Vetoaminen yleiseen ja yhteisesti jaettuun ymmärrykseen voi viedä fokuksen pois itse ilmiön tai epäkohdan selittämisestä (Schwalbe & Wolkomir, 2001). Ottamalla stereotyyppiset ajatukset vanhemmuudesta annettuna vaiennetaan toisenlaiset näkökulmat.

M1: No kyllähän ne äidin puolelle yleensä ne perhevapaat luonnostaan menee. En tiä onko se niinku yhtiöstä lähtösin vai meistä ihmisistä. Kyllä varmaan niinku 95%... Mä tiedän yhden, joka on pitäny pidemmän vanhempainvapaan, isä, tässä viime vuosina. Niin emmä tiä onko se yhtiöstä kiinni vai yleisestä semmosesta.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

M3: Se on tietysti tää, kun se on fakta, että nainen on pidempään, sen synnytyksen jälkeen, niin siihen suhtaudutaan silleen.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Eerola (2018) on luonnehtinut äidin ensisijaisuutta yhdeksi kolmesta aikamme merkittävistä vanhemmuuden mallitarinoista Suomessa. Nähdäkseni äidin ensisijaisuuden mallitarina pitää sisällään käsityksen isästä toissijaisena vanhempana. Haastattelujen vanhemmat nojasivatkin puheessaan tähän mallitarinaan ja vanhemmuuden diskurssiin esimerkiksi vetoamalla biologiaan, ’luonnollisuuteen’, raskauteen ja synnyttämiseen. Myös haastateltavat naiset korostivat äidin ensisijaisuutta vanhempana, eli kyseessä ei ollut ainoastaan miesten tuottama puhetapa. On

mahdollista, että ryhmähaastattelutilanteessa tällainen äitien puhe on vaikuttanut isien valintaan kehystää omaa puhettaan. On kuitenkin huomattava, että kaikissa haastatteluissa ei ollut naisia haastateltavina.

N1: Meilläkään ei, elämä niinku vei siihen, mut sillon tosiaan kun lapset oli pieniä, niin se oli ihan niinku sen sanon, automaattiratkasu, et mä oon niitten kans kotona. Se oli sillon ja se oli täysin luonnollinen asia. Sit ku täs on menty elämässä eteenpäin sit se on myös kääntyny niin, että jos on jotain, kyl mä juoksen edelleen ne kaikki leirikouluillat ja mä juoksen ne vanhempainillat, koska se nyt vaan on jotenkin naiselle luontaisempaa, parempi kai se on kaikille et se oon minä siellä --
(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Morganin (1999) sekä Jokisen (2004) kuvaamat vakiintuneet perheikäytännöt, eli toistoon perustuvat käyttäytymistäipumukset, joita ei reflektoida tai kyseenalaisteta, tulivat esiin haastateltavien puheessa. Hoivaan liittyvien valintojen kuvaaminen ”automaattiratkaisuksi” on juuri Jokisen (2004, 285) analysoimaa ”sakeaa sosiaalista”, arjen tavanomaisia rutiineja, joita ei pysähdytä kyseenalaistamaan, koska asioita pidetään niin itsestään selvinä. Perhevapaiden käytön sukupuolitapaisuutta selittää siis toistotekoihin perustuvat käytänteet. Samalla näissä puheenvuoroissa rakennetaan aktiivisesti perhettä ja sukupuolta, tajuttiinpa sitä itse tai ei.

M4: Meijän tiimissä ainaki on hyvin niinku suopeasti ainaki suhtauduttu, et ei mulla oo mitään stressii ollu sen suhteen ainakaa että tota, voinko ilmottaa että oon muutaman kuukauden tai puol vuotta pois. [--] Mutta toki niinku kyl mä varmaan niinku ton lapsenkin kans tullaan sen verran varmaan optimoimaan et meil myös kevät on kiireistä, et voipi olla et vaimo menee vast kesällä töihin, et se on helpompi hänen alottaa taas sit siinä kohtaa, ja mun jäädä sit ku mun kiirekausi on ohi, et tottakai se niinku vaikuttaa siihe päätökseen, mut sinällään ku mun vaimo on myös asiantuntija, et tekee semmosta duunii että, se on vähän komsii komsaa et kumpi sinne jääpi, mut mä annan vaimon tehdä ne niinku tavallaan ensisijaset ratkasut siitä tavallaan pituudesta ja muuta.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Yllä oleva aineistokatkkelma pitää sisällään monia mielenkiintoisia kohtia. Haastateltava tuo aluksi esiin, että työpaikalla mahdollisiin isän pitämiin perhevapaisiin suhtaudutaan ”suopeasti”. Vanhempainvapaiden jakamisesta puhutaan kuitenkin ”optimointina”, joten työelämä asettaa tässä puheenvuorossa selkeästi reunaehdot perhe-elämälle. Vaikka haastateltu toteaa olevansa vaimonsa

kanssa samanlaisessa roolissa työelämässä, joten oikeastaan on “komsii komsaa kumpi sinne jääpi”, siitä huolimatta vanhempainvapaapäätökset kuuluvat ensisijaisesti vaimolle. Haastateltava viestittää sanavalinnoillaan, että on “antanut” vaimon tehdä vanhempainvapaisiin liittyvät ratkaisut. Näin ollen isä kääntää aselman sellaiseksi, että hän luo itsestään toimijan kuvaa, mutta tiedostaa, että vaimolla on rooli lapsen ensisijaisena vanhempana. Myös alla olevassa puheenvuorossa vanhempainvapaita kuvataan vaimon vastuulla olevana perheen sisäisenä neuvotteluna.

M1: Tai niistä pitäis viestiä paljon paremmin, et siin on niinku kehitettävää. Et en mä esimerkiksi tienny isyysvapaan mahdollisuudesta, ellei vaimo ois sanonu, et mä palaan sit toukokuussa hommii, tieksä mitä se tarkoittaa. (naurua)

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Haastatellut isät toivoivat, että perhevapaamahdollisuuksista viestittäisiin selkeämmin. Tuomalla tällaisen pointin esiin rakennettiin kuvaa siitä, että isien perhevapaita pidetään tärkeinä ja että ne kiinnostavat. Edellä haastateltu isä kuitenkin vierittää isyysvapaisiin liittyvää vastuuta sekä työnantajalle sekä puolisolalle. Olikin yleistä, että isät eivät olleet ottaneet selvää erilaisista vapaista. Tämän voi tulkita niin, että perhevapaiden ei ehkä edelleenkään ajatella olevan isälle tarkoitettuja, ja että hoivaan liittyvät päätökset kuuluvat ensisijaisesti äidille.

Yksi esimerkki tasa-arvodiskurssin ja työkeskeisen isyysdiskurssin yhteentörmäämisestä aineistossa näkyi siten, että isiltä löytyisi periaatteessa tahtoa osallistua aktiivisemmin perhe-elämään ja lapsen hoivaamiseen pitämällä pidempiä osuuksia perhevapaasta, mutta urakehitystä pidetään kuitenkin suuremmassa arvossa. Työn merkitys isälle vie voiton, sillä pitkät poissaolot työstä aiheuttavat huolta urakehityksen hidastumisesta tai pysähtymisestä.

M2: Mut sitte taas miks niinku, ei ehkä, tota, miksei pidempään pitäis, sitä joutuu ehkä vähän miettiä, et siin on jotain, kyl se nyt huomaa et se nyt urakehitykseen toki niinku vaikuttaa, yhä pitkälti sen koko vuoden pohjalta, et jos sä oot jo puol vuotta pois niin siit on aika vaikee siit koko vuodesta saada ehyttä ja hyvää niinku tulosta.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Työkeskeinen isyysdiskurssi on havaittavissa kohdissa, joissa miehen urakehityksen hidastuminen kuvautuu mahdolliseksi syyksi olla pitämättä pidempiä vanhempainvapaita. Toisin sanottuna vanhempainvapaa kuvautuu riskiksi miehen urakehitykselle. Seuraavassa puheenvuorossa otetaan

annettuna, että nainen on lapsen saatuaan pitkän ajanjakson poissa työelämästä, ja että on ymmärrettävää, että eri sukupuolille on eri pelisäännöt.

M4: Mut esimerkiksi toi mikä naisilla on et yleensä niinku, no vähän yleistäen mut yleensä ootte sen vuoden niinku pois, niin se on ihan selkee et niit asiakkuuksii joutuu jakaa. [--] ja jos mä oon rakentanu niitä portfolioita viis vuotta vaikka, nii emmä ihan hevillä suostu siihen et jos mä oon puol vuotta pois niin mä annan mun kaikki ykkös-tähtiketjussa olevat asiakkaat jolleki toiselle päällikölle ja alotan taas alusta niin ku sen relationshipin luomisen jonku tahon tai jonku muun kanssa, ei, no go. Et kyl se sit, mä vaadin ne ittelleni takasi sit ku mä tuun. [--] Et miehelle se on helpompi ihan varmasti jos olet vaan puol vuotta poissa. Kun että oot yli vuoden.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Näissä puheenvuoroissa sukupuoli vaikutti perhevapaapäätösten perustelujen taustalla. Isät rakensivat sellaista toimijuutta, joka ylipäättään mahdollistaa heille tällaisten valintojen pohtimisen. Vuoren (2004) ajatuksia mukaillen voi sanoa, että he puhuivat siis isän henkilökohtaisen valinnan mallin kehyksen kautta. Isä voi olla vain vähän aikaa vauvan kanssa kotona, sillä muut vaihtoehdot ovat tehty kulttuurisesti hyväksyttävimmiksi. Isien puheenvuoroista rakentuu kuva, että isyys näyttäytyy miehille edelleen vapaaehtoisena siten, että he voivat itse päättää, missä määrin he ovat osallistuvia isiä ja läsnä perhearjessa.

5.3 Osallistuvan isän tasa-arvodiskurssi

Tässä luvussa käsittelen aineiston kohtia, joissa erityisesti rakennettiin osallistuvan isän tasa-arvodiskurssia ja joissa työelämä näyttäytyi alisteisena perhe-elämälle. Haastateltavat muodostivat itsestään tasa-arvoisen ja osallistuvan isän kuvaa esimerkiksi kertomalla, että he hoitavat lastensa päivähoitokuljetuksia. He myös kuvasivat, että joskus lapsi on otettava mukaan töihin väliaikaisena ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiseksi, mutta tätä ei kuitenkaan pidetty ideaalina tilanteena. Isät pyrkivät pois maskuliinisen työskentelyn mallista ja toteuttamaan osallistuvan isän roolia lähtemällä töistä pois aikaisemmin. Haastatellut isät myös kertoivat ylpeinä, että olivat käyttäneet vanhempainvapaamahdollisuuksia. Lisäksi tasa-arvodiskurssia tuotettiin puheessa viittaamalla siihen, että organisaation järjestelyt voisivat olla modernimpia.

Isät kertoivat haastatteluissa, että perheystävällisyys on ainakin teorian tasolla heille olennainen etu. Toisaalta haastatteluissa työn ja perheen yhteensovittaminen kuvautui siinä määrin haasteellisena ja

työtä kuvattiin niin stressaavaksi, että herää kysymys, miten paljon perheystävällisyydellä on tosiasiallisesti merkitystä isille.

M4: Muistan ite, kun olin työhaastattelussa, niin silloin taas puhuttiin oman esimiehen kaa, ja se oli mulle niinku tosi tärkeä, et hän kerto et vie pienet lapset aamulla päiväkotiin ja sit hän luottaa, et meillä niinku ollaan joustavia, kunhan hommat hoituu. [--] Et ei se pomo niinku kellon ympäri töitä tee, vaan se saattaa tehdä ne illalla sen takii, et se on ollu jossain futismatsissa siin välissä.
(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

M1: Et tietyl taval se on se oma ratkaisu, niinku työhyvinvointi, work-life balance on tärkeitä asioita jotka vaikuttaa siihen että haluaa pysyä täällä töissä. Ja sitte jos se menisi siihen pisteeseen että omasta mielestä niitä ei huomioitais hyvin, mukaanlukien perhe- ja lapsielämää niin sitte varmaan nostaisi kytkintä. Näin se vaan menee.
(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Osa haastateltavista koki, että isien aktiivinen kannustaminen perhevapaiden pariin on tärkeää muutoksen aikaansaamiseksi. Seuraavassa aineistokatkelmassa kaksi isää tuottavat tasa-arvodiskurssia kertomalla, että he ovat esihenkilöinä kannustaneet isiä perhevapaiden pitämiseen. He puhuvat tasa-arvoisista ja moderneista isistä, jotka keskustelevat perhevapaista ja kertovat omaaloitteisesti hyödyntävänsä vapaita. Liittämällä itsensä osaksi tällaisia keskusteluja haastateltavat luovat käsitystä itsestään moderneina suunnannäyttäjinä. M2 korostaa katkelmassa myös isien välisen vertaistuen merkitystä, kun pohditaan perhevapaiden jakamista. Toisaalta aineistokatkelmasta käy yhtä aikaa ilmi, ettei isän perhevapaata voi vielä pitää oletuksena, vaan haastateltavien mukaan kannustamisesta huolimatta kyseessä on aina yksittäistapaus.

M3: On täs sellanen, pitäis saada isejä enemmän käyttään. Saada sitä muutosta aikaan. Kyl mä oon, mä oon kannustanu. [--] Kyl mä luulen, et siihen kannustetaan. [--] et kyl miehet nykyään niinku kysyy, että, niinku oma-aloitteisesti sanoo, et ajattelin pitää niitä, jotain muutakin kun sen kaks viikkoo.

M2: Niin varsinkin silleen, mites sä sit? Tai jos niinku tietää että niinku, jollain on vähän vanhempia lapsii, et mites sä ne hoidit muuten, piditsä? Tai kyl semmosta keskustelua kyl käydään. Siinä ehkä sit tulee se, et se kannustaa pitämään, mut et se on aina vähän semmonen vähän case-by-case -juttu.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilöt)

Haastatteluista löytyi tarinoita, joissa isä oli ollut edelläkävijä organisaatiossa. Seuraavassa katkelmassa isä kertoo tehneensä puolen vuoden ajan 80-prosenttista työaikaan ratkaisuna työn ja perheen parempaan yhteensovittamiseen. Tasa-arvodiskurssi aktivoituu M1:n puheenvuorossa siten, että hän kuvaa päätöksen olleen hänestä lähtöisin ollut ilmoitusasia. Nähdäkseni M1 kuvautuu rohkeana edelläkävijänä, jota muut pitivät ”kummajaisena”. Kun isät tuovat esiin, että he olisivat valmiita joustavampiin ratkaisuihin ja että he kaipaisivat työyhteisöstä esimerkkiä työn ja perheen yhteensovittamisessa, he rakentavat itsestään kuvaa tiedostavina vanhempina, joille perhe on tärkeä.

M1: -- sillon ku siitä ilmoitin, niin totta kai se hyväksyttiin mutta sitä pidettiin aika kummajaisena, sitä niinku isän pidettyä, koska yksikössä kukaan muu ei ollu sitä pitäny. Kukaan muu ei ollu pitäny eli siitä ei ollu esimerkkiä et mä oisin, ei ollu esimerkkiä meidän HR:llä et mitä se sit niinku tarkoittaa. Se oli täysin tota uusi monelle ihmiselle. Pelkästään että mitä se sitte käytännössä tarkoittaa että mitä sillä pitää niinku sopia.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Haastateltavat isät loivat tiedostavan ja osallistuvan isän tasa-arvodiskurssia tuomalla useissa kohdissa esiin, että he tietävät, että nykyinen tilanne, jossa perhevapaat jakautuvat epätasaisesti sukupuolten välillä, ei ole ihanteellinen, ja että asiaan tulisi saada muutos. Muutosta peräänkuulutettiin sekä organisaation että koko yhteiskunnan tasolla.

M3: Täs jos yhteiskunta tekis oikeesti merkittäviä tekoja, se ois jonkun sortin, et ne jotenkin pultattais ne liksat, et ne rokottais niinku kummankin työnantajan tasavertaisiksi. Sit isät jäis oikeesti kotiin isommassa mittakaavassa. Mut se on, se ei oo just firmojen käsissä...

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Tasa-arvodiskurssia ja kuvaa itsestä edelläkävijänä tuotettiin myös kritisoimalla ja kummeksumalla suomalaisen yhteiskunnan vanhanaikaisia rakenteita ja tekijöitä, jotka estävät tai hidastavat tasa-arvoisen vanhemmuuden toteuttamista:

M4: Tai yrität löytää niinku vaipanvaihtopaikkaa miehenä nii ku tota jostain huoltoasemalta nii kävelet sit naisten vessaan et voit vaihtaa et on se asenne aika paljon vielä...

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Tasa-arvodiskurssia rakennettiin isien puheenvuoroissa siis ottamalla kantaa yhteiskuntaan laajemmin. Osa haastateltavista koki nykyisen yhteiskunnallisen ja kulttuurisen ilmapiirin tarjoavan aiempaa hedelmällisemmän alustan tehdä tasa-arvoisia ratkaisuja perheen sisällä – ainakin oman viiteryhmän keskuudessa. M4 kuvaa sukupolvensa isiä perhevapaiden rajojen rikkojina, jotka suhtautuvat myönteisesti lasten hoivaamiseen. Haastateltavan mukaan ero esimerkiksi kymmenen vuoden takaiseen on suuri. Alla oleva puheenvuoro on mielenkiintoinen myös siksi, että siinä tasa-arvosta puhutaan eksplisiittisesti tuolla nimellä.

M4: Mut kyllähän tietyllä tavalla mekin eletään sellasta sukupolvea että me rikotaan näitä perhevapaiden rajoja mitä [--] kymmenen vuotta sitten pienet lapset niinku tehneet, ei välttämättä, niinku varsinkaan isinä samalla tavalla niinku tehneet. Et kyl must tuntuu et ainaki niinku, semmone emmä tiiä, ei voi puhuu koko yhteiskunnasta mut ehkä ainaki omassa semmosessa pikku kuplassa nii ollaa aika niinku myönteisiä sen suhteen että perheet voi tehdä tasa-arvosia ratkasuja myös... Niinku suhteen.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Aineiston kaksi ainoaa vuorotyötä tekevää isää korostivat vuorotyön parhaan puolen olevan juuri perheen kanssa vietetty aika. Vaikka isät ovat yhtäjaksoisesti pitkään töissä, työputken jälkeen on ansaittu perheaikaa. Sitoutuminen neljäksi päiväksi kerrallaan töihin kuvastaa sitä, että työ on näille isille merkittävä osa elämää. Työjaksoa kuvattiin ”rypistämiseksi”, jonka aikana ei ehdi keskittyä muuhun kuin työhön. Uurastaminen töissä on rankkaa, mutta palkintona on kuusi päivää aikaa vietettävänä lasten kanssa. Töissä vietetty aika on siis palkitsevaa, sillä se mahdollistaa ajan perheen parissa. Kysyttäessä, miten teollisuusyrityksen työntekijät pystyvät yhdistämään työn ja perheen, M1 ja M2 vastaavat seuraavasti:

M1: No ite ainaki koen, et tosi hyvin. Okei, me ollaan neljä päivää putkeen töis, tehdään kakstoistatuntista päivää. Niin, siin ei hirveesti kerkee. No tavallaan kaks päivävuoroo, kaks yövuoroo. Ja siin yövuoron alussahan tavallaan, päivä aikaa olla. Sit on se kuus vapaata, niin meilläkään oo lapset sillon hoidossa. Lasten äiti on töissä ja mä oon sit lasten kanssa. Silleen kyl tosi paljon saa kyl olla perheen kans. Et minusta tää on niinku, siin mieles tosi hyvä tää vuorotyö kanssa, et tota niin, on paljon aikaa perheelle.

M2: Neljä päivää aina kun rypistää, niin sit on kuus päivää mukuloitten kans.

(Teollisuusyritys, työntekijät)

Edellä oleva keskustelu on harvinainen esimerkki aineistosta, sillä siinä työelämää ei kuvata ensisijaiseksi suhteessa perheeseen, vaan isät nauttivat vuorotyöstä osallistuvan perheenisän roolin mahdollistajana. Työn luonne, eli vuorotyö, vaikuttaa siihen, millaiseksi työ ja siihen liittyvät reunaehdot koetaan. Isät kuvasivat olevansa ylpeitä työstään ja työn pitävän sisällään paljon vastuuta. On mahdollista, että näiden isien asema työntekijöinä eikä esimerkiksi ylempänä työpaikan hierarkiassa saattoi vaikuttaa isien näkemyksiin. Kenties esihenkilövastuuroolin puuttuminen näkyi siten, että näiden työntekijäisien oli helpompi tiedostaa ja tunnustaa perheen suuri merkitys itselle ja myös käytännössä asettaa perhe omassa elämässä etusijalle. Työntekijät myös kuvasivat osaavansa vetää esihenkilöitä paremmin rajan työn ja perheen välille, ja he kuvasivat johtoasemassa olevia henkilöitä hyvin urakeskeisiksi. Tällä tavalla työntekijät loivat eroa muissa rooleissa olevien työyhteisön jäseniin ja tuottivat osallistuvan isän tasa-arvodiskurssia.

Tässä luvussa olen käsitellyt osallistuvan isän tasa-arvodiskurssia, joka oli vain harvoin esillä yksinään, sillä työkeskeinen isyysdiskurssi oli aineistossa vallitseva. Oli kuitenkin tyypillistä, että osa isistä tasapainotteli näiden kahden diskurssin välillä yhtä aikaa. Käsittelenkin seuraavaksi kahden löytämäni diskurssin välistä hierarkiaa ja ristiriitaa isien puheessa.

5.4 Kahden diskurssin ristiriita

Aineistostani on nähtävissä kahden diskurssin ristiriita, mikä voi osittain johtua yhteiskunnan vallitsevien käsitysten ja haastateltavien käyttäytymisen vuorovaikutuksellisesta suhteesta. Haastateltavat tiedostivat 2020-luvun tasa-arvoisen vanhemmuuden ja parisuhteen ihanteen ja perustelivat valintojaan suhteessa tähän. Vaikka tasa-arvon ja tasa-arvoisen vanhemmuuden merkitys tunnistettiin, monet asiat puhuivat sitä vastaan aineistossa. Haastatellut naiset toivat aktiivisesti esille, että heidän omassa parisuhteessaan jaetaan perheeseen liittyvä työ tasan, mutta miehet, jotka ovat tutkimukseni keskiössä, eivät korostaneet tätä samassa määrin.

5.4.1 Kahteen eri suuntaan vetävät motiivit

Kahteen eri suuntaan yhtä aikaa vetävien motiivien – esimerkillisen työntekijän ja toisaalta osallistuvan isän roolien – yhteensovittaminen ei kuvautunut isien puheessa yksinkertaisena. Osa isistä koki työn ja perheen yhteensovittamisen haasteelliseksi ja he tuottivat haastatteluissa runsaasti puhetta, jossa tämä ristiriita ilmeni.

Vaikka perhevapaita voi käyttää vain lapsen tiettyyn ikään asti, hoivavastuut jatkuvat pidempään. Osallistuvan isän tasa-arvodiskurssi aktivoitui paitsi nimenomaisesti perhevapaista keskusteltaessa myös silloin, kun isät puhuivat lapsen elämään osallistumisesta muilla tavoin. Eerolan (2018) vanhemmuuden mallitarinoita mukaillen isien voi luonnehtia tukeutuvan hoivaavan isyyden mallitarinaan kuvatessaan, että lapsen hoitoon osallistuminen näyttäytyy heille itsestään selvänä. Seuraavassa katkelmassa isä kertoo, miten on sopeuttanut työn ja perheen yhteensovittamista lapsen ollessa kipeä:

M4: --Et ku nää callit pystyn ottaa ja mul on ainaki pokkaa sanoo mejän asiakkaallekki että mulla on nyt sairas lapsi kotona et se kattoo tossa nyt tällä hetkellä ohjelmaa mut voi olla et jossain kohtaa saatte uuden konffatyypin tänne mukaan.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Vaikka isien kuvauksissa kipeän lapsen hoitaminen kuvautui tärkeänä, paine tehdä samalla töitä oli yhtä aikaa olemassa. Alla M3 kertoo kipeän lapsen kanssa kotiin jäämisen tuntuvan periaatteessa hyvältä, vaikka samalla hän kantaa huolta siitä, että hänen työpanoksensa tehokkuus on riittämätön. Tässä puheenvuorossa mielenkiintoista on myös, että isä kertoo olevansa ensisijaisesti se vanhempi, joka jää kipeän lapsen kanssa kotiin sen vuoksi, että vaimon työnkuva ei sitä salli.

M3: Mulla vaimo on asiantuntija ja ei ite pysty, hän ei pysty tekeen etänä et hänen täytyy olla siel missä on et yleensä se oon sit minä joka jää kotiin. Joka tuntuu ihan hyvältä. Sit se on ehkä, siitä omasta vähän että pystynkö mä nyt oikeesti jättää tän työn vai teenkö mä sen seitemmän ja puol tuntia tän koko vuorokauden aikana, eli käytännössä niinku se että oonko mä rehellisesti ja hoidan lastani vai teenkö mä vähän niin ku töitä. Joskus tuntuu siltä et mun ei välttämättä kannata yrittää tehdä töitä, koska se tehokkuus on niin huono sillon ku mä samalla hoidan kipeetä lasta. Toi on vähän niinku semmone. Se on todella hyvä se etähomma, mut sit siin on vähän se oma tuska.

(naurua)

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Työnkuvalla oli vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Etenkin työpaikan hierarkian korkeammissa rooleissa olevat isät kokivat kahteen eri suuntaan vetäviä vastuita. Haastatteluista kuitenkin ilmeni, että myös vähemmän kokeneet työntekijät saattoivat kokea työn liian kuluttavaksi lapsen saatuaan. Vaikuttaakin siltä, että työn ja perheen yhteensovittaminen on

jollain tapaa hankalaa kaikilla organisaation hierarkian tasoilla. Seuraavassa aineistokatkelmassa asiantuntijana toimiva isä kuvaa työn ja perheen välillä tasapainottelua näin:

M3: Ja kyl mä oon ite pyrkiny siihen että ohjeistaan ne vielä... niinku seniorina tiimissä että tääl ei tarvii istua vaan niinku istumisen ilosta koska pakko mun on pyrkii siihen että mä voimakkaasti toisin sitä viestiä, koska mun täytyy lähteä hakemaan lapset päiväkodista ja tota sit mä jatkan, mä oon jatkanu ite illalla niin niin. Mut onhan se, onhan toi haaste niinku tässä vaiheessa, tosi, tosi vaikee periaatteessa olla silleen... Koska seniorina varsinkin, munhan pitäis olla siellä ohjaamassa ja näyttämässä sitä miten asiat hoidetaan ja näin, ja sitten mä oonkin se joka poistuu.
(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

M3 tuottaa puhetta osallistuvasta isyydestä, sillä hänen on haettava lapset päiväkodista ja hän myös haluaa tuoda asian tiimiläisilleen selväksi. Työpäivän lopettaminen eri aikaan muiden kanssa aiheuttaa kuitenkin seniorin vastuuroolissa olevalle isälle stressiä, mitä hän kompensoi jatkamalla töitä kotoa illalla. Monia lapsiin liittyviä puheenvuoroja varjosti huoli siitä, että kun keskittyy perheeseen, tuntee alisuoriutuvansa työn saralla, vaikka työtunteja vaikuttaisi kertyvän normaalin työpäivän pituinen määrä.

M4: -- isän näkökulmasta se pieni lapsiarki, ei välttämättä aina oo yksinkertasta se kun sä menet aamulla töihin ja lähdet töistä ja sit mahdollisesti [--] siinä ensimmäisen kohalla puolen vuoden kohalla huomasin et tietyt rajat on nyt rikottu, ja tota tää ei voi jatkuu näin. [--] tietyllä tavalla myös se ite työn niinku kuormittavuus tapahtuu myös sitä kautta että jos sä haluat olla läsnä kotona ne muutamit tunnit niin se on aika pitkä päivä. Et siinä tavallaan ei oo helppoo ratkasuu mun mielestä muuta ku ummistaa silmänsä ja olla tekemättä iltasin duunii välillä.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Isät, jotka haluavat olla sekä läsnä perheensä kanssa ainakin joitain tunteja vuorokaudessa että panostaa työntekoon ja urakehitykseen, vaikuttavat tuntevansa itsensä riittämättömäksi aina jommallakummalla elämän osa-alueella. Yllä olevassa aineistokatkelmassa lapsiperhearkei yhdistettynä työn tekemiseen näyttäytyy kuormittavana. Haastateltava kuvailee ratkaisun olevan omien rajojen tunnistaminen, ja se, että joskus on oltava tekemättä töitä iltaisin. Osallistuvana isänä oleminen ei siis ole helppoa, ja kenties päätös on juuri siksi erityisen tärkeä. Tämä on harvoja kohtia, joissa perheen kanssa vietetty aika yhdistettynä oman hyvinvoinnin suojelemiseen ajaa työssä käyvän suorittajaisän ohi. Yleisesti ottaen pohdinta tapahtui kuitenkin epäsuoremmin.

Seuraavassa katkelmassa haastateltu isä puolestaan rakentaa tasa-arvodiskurssia kertomalla suoraan, että hän haluaisi keskittyä enemmän perheeseen. Tuomalla esiin, että toisenlainen tilanne olisi mieluisampi, luodaan itsestä kuvaa ‘hyvänä isänä’. Haastatteluissa olikin tyypillistä, että vaikka tasa-arvodiskurssia tuotettiin, toive painoarvon antamisesta perheelle jäi konditionaaliin, ehdolliseksi. Argumentit siitä, miksi toivottu tilanne ei toteudu, jäivät puuttumaan.

M3: No, todellisuudessaahan se [perheellisten päälliköiden työtaakka] ei oo missään vaiheessa helpottunu (naurua) vaan joka on sinällään, se on niinku itelle vähä sellanen lohduton niinku, koska mä koen, että mä haluaisin käyttää enemmän aikaa perheeseen --

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Isät kuvasivat tilanteita, joissa energiaa ja aikaa ei työhön liittyvien vastuiden jälkeen jää riittävästi perheelle muun muassa “lohduttomaksi” ja “tosi vaikeeksi”. Tuomalla esiin läsnäolon puutteesta johtuvaa syyllisyyttä, huonoa omatuntoa ja riittämättömyyden tunteita isät viestivät, että vaikka osallistuvampi isyys ei toteudu, se olisi heille tärkeää. Näille isille työn tekeminen kuvautuu siis erittäin merkityksellisenä, mutta samalla tiedostetaan, että tuotetaan perheelle ikään kuin pettymys olemalla poissa pitkin vuotta.

M3: Mäki pidin kuus viikkoo [kesälomaa], tai oikeestaan kuus ja puol viikkoo, ja mä pidin viime vuonna seittämän viikkoo ja onhan se, mut eihän se, eihän se korvaa kaikkea et oonko mä läsnä päivittäin tai oonko mä tammikuusta huhtikuuhun loppuun läsnä niinku lasten kaa, et eihän se korvaa, siin menee monet synttärit.

M4: Tai niinku mun pojalla, aina välillä sanoo et isi laita jo se läppäri kii, nii kolme vee, nii kyllä siinä vähän huono omatunto tulee, mut ei siinä kukaan, onhan se toisaalta vähän ammatinvalintakysymyksiä ja näin. Et pitää sit panostaa niihin hetkiin ku sulla on se tsäänssi sitte olla läsnä.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntijat)

Edellä olevassa aineistokatkelmassa isät kuvaavat työkeskeisyydestä aiheutuvaa huonoa omaatuntoaan, mitä yritetään kompensoida pitämällä pidempiä kesälomia. Tuomalla esiin erilaisia ratkaisuja perheen huomioimiseksi ja avautumalla syyllisyyden tunteistaan isät luovat itsestään kuvaa välittävinä vanhempina. Isät pyrkivät vahvistamaan omia selontekojaan vastaamalla puheenvuoroissaan potentiaaliin vasta-argumentteihin. Puolustavalla retoriikalla pyrittiin

suojaamaan ja vahvistamaan omaa väitettä. Vaikka isät eivät ole aina lastensa saatavilla, he tuottavat tasa-arvoisen isän kuvaa kertomalla panostavansa niihin hetkiin, jotka pystyvät viettämään perheensä kanssa. Näistä tuntemuksista huolimatta M4 toteaa, että kyse on “ammatinvalintakysymyksestä”. Jokisen (2004) ajatuksia mukaillen tällaisissa puheenvuoroissa on nähtävissä elämänmenon tahtiin asettautuminen isyyteen liittyvien hoivavastuiden perusteluna.

Aineistosta nousi esiin, että ainakin osalla haastatelluista isistä olisi halua panostaa enemmän läsnäoloon perhe-elämässä. Organisaation isäystävällisyydellä olisi mahdollista helpottaa kahteen suuntaan vetävien motiivien ristiriitaa. Työpaikoilla vaikuttaa kuitenkin elävän käytäntöjä, jotka pikemminkin hankaloittavat isien työn ja perheen yhteensovittamista. Seuraavaksi käsittelem näitä käytäntöjä.

5.4.2 Työpaikan käytännöt isien perhevapaiden hankaloittajina

Haastattelujen perusteella organisaatioissa on isien perhevapaiden pitämistä hankaloittavia käytäntöjä. Näitä olivat muun muassa vaatimus joustavuudesta ja alituisesta tavoitettavissa olemisesta, riittämättömät sijaistamistoimenpiteet sekä kannustuksen puute. Aineistosta oli myös selvästi havaittavissa aiemmastakin tutkimuksesta (esim. Närvi, 2018) ilmi käynyt isille tyypillinen tapa korvata vanhempainvapaita vuosilomalla. Tämä voi osaltaan kertoa organisaation epäselvistä käytänteistä viestiä isien oikeuksista ja epäonnistumisesta ohjata isiä käyttämään perhevapaita.

Isien puheessa työminä oli vahvasti esillä ja isät tuottivat työkeskeistä isyysdiskurssia perheeseen keskittyvän tasa-arvodiskurssin ylitse puhumalla joustavuudesta. Isät pohtivat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja ja joustavuuden vaatimuksia ja toivat esiin, että näiden kahden välillä tasapainotteleminen ei aina ole helppoa. Lähtökohtaisesti joustavuus kuvautui positiivisena, mutta samalla sen merkitys ei ollut yksiselitteinen. Joustavuus, jonka usein kuvaillaan olevan yksi isäystävällisen organisaation piirre, näyttäytyikin siten, että perheellä on joustava rooli.

M1: -- et mä olin out of officen mukaan kolme kuukautta isyysvapaalla ja mulla meni kuus päivää, meni niinku vanhoja lomapäiviä siihen suurinpiirtein, kesälomaa, et ei se niinku ollu varsinaista virallista isyysvapaata, et kun hommansa hoitaa niin, niin, mun mielestä se sitten sinänsä toimii.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Haastateltavat korostivat, että perheen kanssa ajan viettäminen ja esimerkiksi vanhempainvapaiden käyttäminen onnistuu tietyin ehdoin. Työhön liittyviä tehtäviä tulisi pystyä tekemään tarpeen tullen myös vanhempainvapaalta, joka oikeastaan on usein soveltavasti eri lomia yhdistämällä pidettyä 'vanhempainvapaata'. Perhe kuvautuu työelämälle alisteisena, sillä oletuksena ja odotuksena on, että yhtä aikaa on kyettävä hoitamaan työhön liittyvät vastuut ja työtehtävät. Kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haastatteluissa korostettiin vahvasti, että vanhempainvapaita on mahdollista pitää "kun hommansa hoitaa". Lakisääteisiin vanhempainvapaisiin suhtauduttiin siis ennemminkin ansaittavana luksuksena kuin oikeutena.

Haastateltavat korostivat yksimielisesti, että organisaatioiden perhevapaakehityksen muuttuminen isäystävällisempään suuntaan on suotava kehityskulku. Arvelut siitä, että työpaikoilla isät käyttävät enemmän perhevapaita kuin ennen, eivät johtoasemissa olevien henkilöidenkään puheessa saa tukea esimerkiksi organisaatioiden tilastoista, vaan vaikuttavat perustuvan mielikuviin ja arkisiin kokemuksiin:

M4: Tietääkseni kaikki miehet, jolle on tullut lapsi, on pitäny, pitäny niinku perhevapaan. Toki meil on pienet tiimit ja allekirjoitan tänkin, et siit seuraa aika paljon sitä joustotarvetta tänne toiseen suuntaan. Yleensä ne on sit kumminkin, jotka lapsia saa, niin helposti just siinä vaiheessa, missä pitäis paljon takoo ja suorittaakin, niin aina sitten yhden ihmisen poissaolo aiheuttaa sitten toiseen suuntaan järjestelytarpeita.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Yllä olevassa katkelmassa toistuu kuvio, jossa miesten perhevapaisiin suhtaudutaan teoriassa kannustavasti, mutta haastateltava rakentaa puheessaan samalla ristiriitaista kuvaa työminuudesta yli isyyden. Pieni tiimi ja työnjaon uudelleenorganisointi mainitaan isien perhevapaita hankaloittaviksi tekijöiksi. Keskellä puheenvuoroa ilmenee kuitenkin yksi olennainen kulttuurinen syy sille, miksi isät eivät kenties käytä perhevapaita: on suoritettava työelämässä.

Teollisuusyrityksen esihenkilöt kertoivat suhtautuvansa isien perhevapaisiin positiivisesti, mutta he puhuivat perhevapaista melko negatiivisesti. Isien perhevapaista keskusteltaessa käytettiin muun muassa seuraavanlaista kieltä: ”et jos pudottaa semmosen pommin tavallaan, et työnantaja jätetään niinku tosi haastavaan tilanteeseen”, ”totta kai ne sai pitää, kun siihen on subjektiivinen oikeus, mutta sitten, sanotaan siinä kohtaa, ne omat tuntemukset siinä, kun tiesi, niin ai helkkari, nytten lyödään

niin, että luu paistaa” ja ”jos viä rivien välistä tippuu porukkaa, niin muille jäljelle jääville kaatuu lisää hommia.”

Lyhyetkin, muutaman viikon mittaiset isyysvapaat vaikuttivat aiheuttavan ongelmia työpaikalle, mikäli useampi kuin yksi isä käyttää vapaata yhtä aikaa. Myös isien perhevapaiden yllätyksellisyyteen suhtauduttiin kriittisesti. Teollisuusyrityksen työntekijät kokivat, että työpaikka asettaa reunaehdot isien vanhempainvapaiden käytölle. Vaikka työntekijät suhtautuivat positiivisesti vapaisiin ja he haluaisivat käyttää vapaita, tuuraajien palkkaamatta jättäminen tekee siitä hankalaa ja jopa mahdotonta.

M1: Nytkin jos sattus vaikka, jos kolme ihmistä sais lapsen, ja ne tykkäisikin kaikki pitää samaan aikaan sen isyysloman. Se ois ihan mahoton. Ei se niinku vois onnistua. Ku on liian vähän niitä tuurajia.

(Teollisuusyritys, työntekijä)

Kaikki haastatellut isät pohtivat jollain tasolla sijaistamisen järjestämistä. Isien puheessa kuitenkin korostui samalla ymmärrys tilanteesta, jonka kuvailtiin olevan työnantajalle vaikea. Haastateltavat kokivat, että työnantajalla ei ole taloudellisia resursseja kehittää tai järjestää toimivia sijaistamisratkaisuja. Perhevapaalle jäävän isän sijaistamisen palkkaamiseen liittyy kahden diskurssin ristiriita. Toisaalta omaa vastuullista roolia työpaikalla kuvattiin sellaiseksi, jota olisi vaikea antaa jonkun muun hoidettavaksi perhevapaan ajaksi. Jos isä jää vapaalle, häneltä odotetaan tavoitettavissa olemista, ja töiden myös arvellaan kasaantuneen vapaalta palattua. Yhtä aikaa kuitenkin kuvattiin, että isien pidempien perhevapaiden normalisointi esimerkiksi järjestämällä kunnollinen systeemi töiden uudelleenjakamiseksi vapaan aikana olisi avuksi siinä, että isät uskaltaisivat jäädä vapaalle hyvällä omatunnolla.

5.4.3 Esimerkin voima isäystävällisyyden muotona

Kunnollisten sijaistamiskäytäntöjen lisäksi haastatellut pohtivat työpaikan ja lähipiirin esimerkin vaikutusta päätöksiinsä. Yksi isäystävällisen organisaation piirteistä voi sanoa olevan isien kannustaminen perhevapaiden käyttöön. Etenkin esihenkilötehtävissä olevan miehen jäämisellä perhevapaalle on ajateltu olevan myönteistä vaikutusta myös muiden työntekijöiden tuleviin päätöksiin. Esillä olevalla sukupuolten tasa-arvon diskurssilla on merkitystä yksilöiden päätöksiin ja valintoihin toimijana. Oman viiteryhmän jäsenten lisäksi media voi vaikuttaa positiivisesti tai

negatiivisesti isyysnäkemysihin ja perhevapaaratkaisuihin (Hobson, 2011, 159). Mediassa usein uutisoidaankin glorifioivasti johtotehtävissä olevista miehistä, jotka jäävät isyysvapaalle (Eerola & Mykkänen, 2014, 7–8).

Kuten todettua, diskurssit esiintyivät haastatteluissa vain harvoin selkeissä muodoissa. Yksi keino kaivaa diskursseja esiin on keskittyä puhumisen moraalisiin piirteisiin. Aineistostani on löydettävissä voimakkaita normatiivisia lausumia isien perhevapaista keskusteltaessa. Normatiivinen puhe viittaa haastateltavien selontekoon omasta käyttäytymisestä selittämällä tai puolustelemalla toimintaansa. Haastateltavat kertoivat, että heidän ei kuuluisi tehdä kuten tekevät:

M1: Ja sit toisaalta se, et sä oot tämmösellä vapaalla, mähän yritin pitää vapaata, mut olin niin sanotusti huono esimerkki, et mä tein töitä sen vapaan aikana.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Normatiivisen selonteon käänteisenä mahdollisuutena on ylpeillä tekemisillään. Aineistostani on havaittavissa myös tätä. Seuraavassa sitaatissa M3 kertoo ymmärtäneensä toisen lapsen kohdalla, että hänen on tärkeä näyttää esimerkkiä työpaikalla käyttämällä perhevapaata. Tällaisen kannan ottaminen on keino näyttäytyä positiivisessa valossa.

M3: Itte vaik en käyttäny, niit vapait sillon ekan lapsen kohalla, kun se on nyt alakouluikäinen, mut tän toisen kohalla sit, oivalsin itekin sit, et pitää näyttää esimerkkiä. Vaik se tota, se on ehkä just silleen et siin on eroo, et neljä vuotta takaperin sitä koki, et sitä voi jäädä jälkeen tässä urakehityksessä, et on miehillä ehkä sellasii kuitenkin.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Eräs diskursiivinen keino tuottaa itsestä positiivista kuvaa on puheen sämpylämalli (sandwiching), jota M3 hyödyntää edellä olevassa sitaatissa. Sämpylämalli on diskursiivinen rakenne, jossa puheenvuoron keskiosaksi onkin valittu vaihtoehtoinen argumentti pääväitteelle. Rakenne voi olla myös päinvastainen, jolloin pääargumenttia edeltää ja seuraa pehmentävä osa, joiden välissä asian ydin on piilossa. Moniäänisyyden lisääminen on keino huomioida vastaväite ja mahdollinen kritiikki, mikä vahvistaa kokonaisargumenttia. (Riley, 2003.)

Lisäksi haastateltavat hyödynsivät eräänlaisia 'vastuunvapauseräilyitä' (disclaimer) lieventääkseen sanomisiaan. Aloittamalla puheenvuoro varovaisesti kuulijaa ohjaillaan

vastaanottamaan puheenvuoro tietyllä tavalla, eli annetaan vihje siitä, miten kuulijan tulisi tulkita sanoma (Hewitt & Stokes, 1975). Puheenvuoron aloittaminen kierrellen ja pehmentämällä ilmentää sitä, että puhuja tiedostaa tulevan sisällön olevan jollain tapaa kyseenalainen tai arka, sillä sen ajatellaan tarvitsevan puolustelua. Isien perhevapaapuheissa usein toistuva teema oli oman perhevapaisiin liittyvän toiminnan kyseenalaisuuden tiedostaminen ja sen tuominen esille. Itseä kuvattiin huonona esimerkkinä, kun vanhempainvapaita ei ollut pidetty, vaikka kenties yritystä oli ollut, kuten seuraavasta aineistokatkelmasta käy ilmi.

M6: -- Et toi voi olla huono esimerkki toisaalta sit henkilöstön suuntaan. Mutta olen kyllä sanonu muille, et älkää tehkö niinkun minä teen, vaan tehkää niinkun ite parhaaks näätte. Tavallaan eihän se niinkun sillain, et en oo sellasta asennetta koittanu sanoo, et tää on se ainoa oikee tapa. Et jossain perhefirmoissahan voi olla sen tyyppistä, et jos se omistaja-isä on sitä mieltä, että miehet tekee töitä ja sillä sipuli, niin siinä on sitten kenenkään turha viittailla, et mutku mä haluun pitää nyt isyyslomaa. Ni se voi olla et se omistaja-perheenisä sanoo sit, että no mee piteleen jokin muualle. Et ei meillä sellast asennetta mun mielest oo.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Edellä olevassa M6:n puheenvuorossa tiedostetaan, että oma valittu tapa ei ole paras mahdollinen. Samalla tehdään eroa ”perhefirman omistaja-isän” näkemyksiin perinteisestä miehen mallista, jota haastateltava on kuitenkin myös itse noudattanut. Näissä haastatteluissa korostui, että puhuja – työpaikkansa edustajana tai isän roolissa – toi esiin, että työpaikalla ollaan melko edistyksellisiä, mutta samalla tiedostettiin, että kaikkialla ei ole näin, eikä tämä ole vielä normi. Näin ollen samaa, vanhoillista diskurssia itse asiassa tuotettiin. Negatiivisia asenteita ja kielteistä tai ihmettelevää suhtautumista isien perhevapaiden käyttöön siis tiedettiin olevan, mutta tällaisesta toiminnasta sanouduttiin itse irti. Konservatiivisia ja seksistisiäkin mielipiteitä on olemassa, mutta ne näkyivät aineistossa korkeintaan välillisesti. Nämä kohdat paljastavat sen, mitkä voisivat olla toisia mahdollisia tarinoita ja vastauksia. Haastateltavat tunnistavat houkutuksen käyttäytyä eri tavalla tai toisaalta haluavat korostaa ”mieltymystensä mukaisen käyttäytymisen statusta esittämällä sen moraalisten periaatteidensa mukaisena” (Alasuutari, 2011, 225). Miksi haastateltavat viittaavat normatiiviseen periaatteeseen, jos he toimivat sitä vastaan? Vaikuttaa siltä, että tasa-arvonormin esittämisen funktio haastatteluissa on Jokisen (2004) havainnon mukaisesti tuoda esiin oma tietoisuus modernista tasa-arvon oletuksesta, koska sen ajatellaan olevan sosiaalisesti suotavaa.

Oman esimerkin vaikutuksen lisäksi isät pohtivat muiden työyhteisön jäsenien toiminnan vaikutusta itseensä. Isät tuottivat ristiriitaista puhetta siitä, vaikuttavatko johdon ja esihenkilöiden työn ja perheen yhteensovittamisen esimerkit heihin. Työnantajan mahdollista positiivista suunnannäyttöä vanhempainvapaiden käytöstä kuvattiin rohkaisevaksi ja esimerkilliseksi, vaikka tästä ei ollut paljoa kokemusta. Isät tuottivat tasa-arvoisen isän diskurssia kuvaamalla, että he arvostaisivat tällaisia esimerkkejä. Kuitenkin yhtä aikaa he tuottivat puhetta siitä, että johdon esimerkeillä ei juurikaan olisi vaikutuksia omiin päätöksiin. Seuraavasta sitaatista on nähtävissä, että myös tämä oli tapa tuottaa tasa-arvodiskurssia. Haastateltava isä kertoo, että alkaisi ”kiukutella”, mikäli hänen oikeuksiaan käyttää perhevapaita rajoitettaisiin. Kyseenalaistamalla auktoriteettiasemassa olevien henkilöiden valintojen vaikutukset ja tekemällä eroa työkeskeisinä pidettyihin johtajiin isät rakensivat itsestään kuvaa osallistuvina ja moderneina isinä.

M2: Kyllä mä ainakin, jos itse niinkun nään, aattelen, niin en minä minkään työnantajan asioiden takia jätä niitä. Määhän rupeisin kiukutteleen ihan hirveesti, jos ei sais niitä vapaita, kyl mä kyseenalaistaisin asioita paljonkin. Et ei se niinku työnantajan esimerkki tai esimiesten esimerkki mitenkään vaikuta omiin päätöksiin.

M1: Niin. Ei kyl todellakaan.

M2: Sithän me oltais täällä kakskyt neljäseittemän, kun kattoo tota meidän yhtä esimiestäkin, niin, niin sehän asuu täällä, tää on toinen osote.

(Teollisuusyritys, työntekijät)

Usein isät, jotka halusivat käyttää oman osuutensa perhevapaista tasa-arvosyistä, olivat päättäneet asiasta (kumppaninsa kanssa) jo etukäteen. Seuraavassa puheenvuorossa haastateltu isä arvelee, että hänen ratkaisunsa käyttää perhevapaita olisi toiminut esimerkkinä ja innostajana myös ylöspäin: näin hän asettuu ikään kuin työpaikkansa pioneeriksi ja suunnannäyttäjäksi vanhempainvapaiden jakamisessa.

M5: Minul oli kans vähän sama et olin kyllä ennakkoon jo päättäny et pidän kaikki mahdolliset vapaat mitä vaan niinku saa pitää. Et ei oo sillai [esihenkilön esimerkki perhevapaiden pitämisestä vaikuttanut omiin päätöksiin]... Ehkä jopa vaikuttanu omaan esimieheen ku on ite pitäny vapaita nii sit hän on silleen et no jos sinäkin pidät nii minäki sitten pidän... Rohkaseehan se sit tavallaan muitaki että ku on joku, pitää vapaita nii toisetki uskaltaa sitte paremmin olla pois töistä.

(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

M6: Kyllä mun kokemus on myöskin se että vaikka oma esimies saattaa välillä olla kotona jos on lapsi kipeenä tai muuta ja sitte tota... Mul on vuoden kokemus mut nyt se piti jopa isyysvapaitaki tossa pois ja on pitäny sillee myöskin isyysvapaita ja muuta et onhan sillä silleen merkitystä et kylhän se on ite helpompi erilaisii asioita sitten myöskin pitää jos on esimies joka myöskin ite tekee sitä.

(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

Onkin mielenkiintoista, että vaikka haastateltavien ensireaktio oli se, että esihenkilöiden esimerkki ei vaikuta omiin työn ja perheen yhteensovittamisen päätöksiin, hetken keskustelun jälkeen tunnustettiin, että positiivinen esimerkki olisi rohkaisevaa. Vaikka haastateltavien mielestä oli yleistä, että isäystävällisyyteen ei kannusteta työpaikalla, he kuitenkin osasivat kuvata skenaarioita, jotka voisivat myös olla mahdollisia. Isäystävällisyyteen kannustaminen kuvautui paikoitellen niin kaukaiselta, että se nauratti haastateltavia. Osa isistä myös koki, että tällainen tukeminen ei välttämättä ole työnantajan tehtävä.

M1: -- En tiiä kannustusta, et mitä sillä tarkotetaan, ei kai kukaan esimies kannusta et nyt sun pitäis mennä neuvolaan, voishan se ruveta kyseleen et hei sä et koskaan vielä käyny, pitäiskö sun käydä? Varsinkin noin isien kohalla. Varmaan perinteistä, on ainaki ollu, että äidit hoitaa.

(Teollisuusyritys, toimihenkilö)

M5: -- Ei tää [isäystävällisyys ja työn ja perheen yhteensovittaminen] oo sellanen asia, mitä erikseen pitää viestiä, mutta toimintaohjeet pitää olla selkeet ja ajan tasalla siellä intrassa. Se on niinku se homma mikä siin on. Hölmöltähän se kuulostais, että ”muista isyyslomat”.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

5.4.4 Perhevapaat hengähdystaukona

Isät toivat esiin, että perhe on heille mielekäs, joten lyhyellekin vapaalle jääminen koettiin tärkeäksi ”omaksi päätökseksi”, johon ei haastateltavien mukaan vaikuta mikään ulkopuolinen. Toinen usein mainittu perustelu perhevapaiden käyttämiselle oli se, että kotona on mukava olla. Koska haastatellut isät tekevät kukin omalla tavallaan raskasta työtä, tauot tulevat tarpeeseen. Osassa haastatteluissa perhevapaat nähtiinkin hengähdystaukona töistä. Seuraavassa sitaatissa kuvataan työpaikan miesten isyysvapaa-anomuksia ”hermolomana”, mikä tuo selvästi ilmi työn stressaavan ja uuvuttavan

luonteen. Sitaatissa isyysvapaa sekä lomat yleisesti kuvautuvat palkintona ahkerasta työskentelystä. Lisäksi sitaatissa tuodaan esiin, että vapaata on anottava, eli se ei ole selviö. Tässä tapauksessa isyys jää työlle alisteiseksi.

M5: Meillä projekti uhkaa valmistuu käsiin, niin uskon et sen projektin jälkeen loma-anomuksii tulee sisään. Se ei oo isyyslomaa, se on hermolomaa, mitä ne ottaa.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Myös seuraavassa sitaatissa isyysvapaa ajatellaan lepona, ”huilina” töistä. Sitaatissa teollisuusyrityksen esihenkilö tekee eroa ”asentajaporukkaan” ja pohtii työpaikan alemman hierarkiatason asenneilmapiirin ja ryhmäpaineen vaikutusta isyysvapaan käyttäjiin. Haastateltava pohtii, että työpaikan konservatiivinen ilmapiiri voi olla syy siihen, että isyysvapaata ei pääsääntöisesti hyödynnetä kyseisellä työpaikalla. Vastaavasti hänen mielestään on mahdollista, että työpaikan asenneilmasto voi olla seurausta siitä, että miestyöntekijät eivät pidä vanhempainvapaita. Sitaatti kuvaa hyvin aineistosta nousevaa havaintoa siitä, että näihin rakenteisiin ei ajatella olevan tarvetta puuttua: asiat nyt vain ovat näin, eikä esihenkilötasollakaan voida siihen vaikuttaa. Tämän lisäksi esihenkilön sitaatti on erinomainen esimerkki kuvaamaan aineiston haastateltavien puheen heteronormatiivisuutta.

M6: Ei niitä hirveesti ole. Onkse sitten syy vai seuraus. En tiedä ajaakse ryhmän paine sitten jossain asentajaporukassa siihen, että kukaan ei kehtaa heittää tällasta ideaa, että rouva menis töihin ja minä pitäisin vuoden huilia.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Haastateltavat isät puhuivat perhevapaasta taukona ja lepona työnteosta; toisaalta osa haastateltavista oli sitä mieltä, että töihin pääsee lepäämään kodin rasitusta. Hengähdystauon tarkoituksena on kuitenkin valmistaa isää jaksamaan töissä entistä paremmin perhevapaalta paluun jälkeen, kuten alla olevasta sitaatista ilmenee:

M1: -- tämmöses niinku asiantuntija-älytyössä, niin välillä se tekee ihan hyvää semmonen niinku, niin sanotuttu oikeet työt, että ole se sitten tota, lehtien haravoiminen tai joku, mut se et saa vähän niinku tuulettaa, niin sillen se vapaa, tämmöset vapaat voi toimia ihan hyvin semmosena pikku hengähdystaukonakin. Tai no luonteva tapa olis pitää sitä, sitä breikkiä, et se jaksaa taas graindata seuraavat viistoista vuotta.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, esihenkilö)

Näissä kuvauksissa perhevapaat rakentuvat työelämän vastakohtaksi. Työelämä on normi, jota perhe-elämään osallistuminen perhevapaiden pitämisen muodossa joko häiritsee, tai johon se tarjoaa helpotusta. Tällaisissa isien kuvauksissa työelämä kuvautui stressaavaksi normaaliksi, jonka juuria ei pysähdytty kyseenalaistamaan.

5.4.5 Hoivavastuun jakaminen tasapuolisen urakeskeisyyden mahdollistajana

Osa haastateltavista kuvasi arvostavansa tasa-arvoista parisuhdetta ja tasa-arvoista vanhemmuutta, joista oli yhdessä sovittu kumppanin kanssa. Aina tasa-arvopyrkimyksen syynä ei vaikuttanut ensisijaisesti olevan esimerkiksi lapsen sitoutuminen tai tasa-arvo itsessään, vaan se, että kummankin vanhemman yhtäläinen osallistuminen hoivatyöhön tarjoaa molemmalle vanhemmalle mahdollisuuden keskittyä tekemään uraa.

Seuraavassa puheenvuorossa M4 rakentaa vahvasti kuvaa tasa-arvoisista sukupuolirooleista toteamalla, että "meillä ei oo väliä sillä sukupuolella tietyllä tavalla et kumpi on äiti ja kumpi isä, et kumpi nää asiat tekee". Tällaisissa kuvauksissa tukeudutaan Eerolan (2018, 302) luonnehtimaan jaetun vanhemmuuden mallitarinaan, jossa kiistetään käsitys keskenään erilaisista äidistä ja isästä vanhempina – myös isä kykenee osallistumaan lapsen hoivatyöhön. Tasa-arvoon pyrkiminen nousee ärhähästi esiin puheenvuoron lopussa: perheen omista päätöksistä ei koeta selitysvelvollisuuksia.

M4: -- Meijän tota perhe-elämässä se menee käytännössä silleen ku mä sanoin et mun vaimoki on asiantuntija ja mejän elämä on aika semmosta niinku et molemmat joutuu venymään tietyllä tavalla, eikä meil oo minkäänlaista tukiverkkoo niinku perheen puolelta pk-seudulla, et lähimmät isovanhemmat on vähintään neljänsadan kilometrin päässä ja näin, niin siin ei oo niinku mitään muuta saumaa ku hitsautua tietyllä tavalla fifty-fifty yhteen et me pystytään molemmat tekee sitä ammattii mitä me halutaan ja se tarkoittaa meillä käytännössä et sit ku molemmat on töissä et toinen vie, toinen hakee. Seuraavana päivänä toinen hakee, toinen vie, ja kalenterit, ja sit on niitä iltapäiviä et me laitetaan kymmenen minuutin välein viestiä et joko voit lähtee, pystytkö lähtee, en pysty, pystytkö sä, katotaan kymmenen minuutin päästä uudestaan, ja käydään se koko iltapäivä sitä keskustelua et kumpi hakee lapset päiväkodista. Niinku et puolen tunnin välein tehdään statuschecki et kumpi on lähössä. Että se on arkipäivää joissain, niinku mejän perheessä, ja se että molemmat tiedostaa sen että tää on fifty-fifty juttu mistä N3:kin mainitsi ja niin ku että, et et

meillä ei oo väliä sillä sukupuolella tietyllä tavalla et kumpi on äiti ja kumpi isä, et kumpi nää asiat tekee. Niin mun mielestä niinku, ei mun tarvii täällä sitä perustella. Tai mä en ainakaa suostu edes perustelemaan. Jos koetaan niin niin mä näytän kessuu ja sanon että hei tää homma ei vetele näin.

(Kansainvälinen asiantuntijaorganisaatio, asiantuntija)

Puheenvuorossa M4 perustelee osallistuvaa isyyttä ammatilla, puolisoilla ja tukiverkoston puuttumisella. Perhe-elämä kuvautuu monimutkaisena palapelinä, jossa kumppanien on ollut hitsauduttava yhteen, jotta ammatin harjoittaminen onnistuu. Tasa-arvodiskurssi kulkee käsi kädessä työkeskeisen isyysdiskurssin kanssa, ja tässä puheenvuorossa niiden voidaan nähdä tukevan toisiaan ja mahdollistavan toinen toisensa. Heille on selvää, että hoivatyö jaetaan tasan, jotta molemmilla vanhemmilla olisi yhtäläinen mahdollisuus tehdä uraa asiantuntijoina.

Vanhempainvapaiden jakamisen lisäksi vanhempien on siis mahdollista päättää jakaa myös muu hoivavastuu lapsista tasa-arvoisesti. Esimerkiksi sairaan lapsen hoitamisesta johtuvat poissaolot töistä olivat seikka, joita esiin tuomalla osa haastateltavista aktivoi osallistuvan isän tasa-arvodiskurssia. Kuitenkin myös seuraavassa aineistokatkelmassa tasa-arvotekoa perustellaan työn kautta: vanhemmat hoitavat sairasta lasta kotona vuorotellen sen vuoksi, ettei tästä aiheutuva rasitus kohdistuisi ainoastaan toisen työnantajalle. Syy itsessään ei ole huono, mutta on kiinnostavaa, että tasaisesti jaetun hoivavastuun taustalla ratkaisevassa roolissa on työ, ei itse hoiva. Vaikka Eerolan kuvaamat jaetun vanhemmuuden ja hoivaavan isyyden mallitarinat ovat keskenään osittain samanlaiset – jopa siinä määrin, että haastattelukerrontaa analysoitaessa voi muodostua mahdottomaksi erottaa näitä kahta toisistaan – tämän tutkielman aineistossa niistä tukeuduttiin paikoitellen vain toiseen.

M4: Henkilökohtaisesti me joskus aikanaan rouvan kanssa tehtiin niin, että meillä oli sellanen vuorolista, että me oltiin 50-50 prossaa, ettei rasitu toisen työnantaja, että se meni tasan.

(Teollisuusyritys, esihenkilö)

Tässä luvussa olen käsitellyt aineistosta löytämäni työkeskeisen isyysdiskurssin ja osallistuvan isän tasa-arvodiskurssin välisiä risteämäkohtia. Siirryn nyt tekemään tulosten yhteenvetoa.

6. Tulosten yhteenveto

Olen tutkinut tässä maisterintutkielmassa isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyysnäkemystä kahdessa suomalaisessa organisaatiossa käyttäen menetelmänä kriittistä diskurssianalyysia. Haastatellut kuvautuivat uraorientoituneina ja heidän puheissaan oli kahteen eri suuntaan vetäviä motiiveja. Isät toivat esiin monia erilaisia näkökulmia perhevapaiden perusteluissaan. Löysin aineistosta kaksi keskenään toisinaan ristiriitaista isyysdiskurssia, joiden kautta isät perustelivat perhevapaiden käyttöä tai käyttämättä jättämistä. Olen nimennyt diskurssit työkeskeiseksi isyysdiskurssiksi ja osallistuvan isän tasa-arvodiskurssiksi. Miesten perhevapaiden kuvauksissa käyttämät diskurssit suhteutuivat myötäillen aiemmin tutkimuksissa havaittuja vanhemmuuden diskursseja. Haastatellut isät tukeutuivat Eerolan (2018) vanhemmuuden kulttuurisiin mallitarinoin, jotka kuvaavat 2010-luvun Suomea. Koska muutokset vanhemmuudessa ovat hitaita, nähdäkseni nämä mallitarinat kuvaavat validisti myös 2020-luvun alkua. Eerolan kuvaamat kolme vanhemmuuden mallitarinaa ovat: jaettu vanhemmuus, hoivaava isyys ja äidin ensisijaisuus.

Useamman mallitarinan olemassaolo yhtä aikaa on mahdollista, ja Eerolan mukaan jaetulla vanhemmuudella ja hoivaavalla isyydellä onkin paljon yhtymäkohtia. Jaetun vanhemmuuden ja hoivaavan isyyden mallitarinat aktivoituivat isien puheessa, minkä olen määritellyt osallistuvan isän tasa-arvodiskurssiksi. Kukaan haastateltavista ei kuvannut itseään täysin etäiseksi isäksi, vaan tasa-arvoon tähtääviä mallitarinoita hyödynnettiin isyysnäkemysten tukena. Haastateltavat toistivat jaetun vanhemmuuden mallitarinaa esimerkiksi käyttämällä 'me-puhetta' kuvaamaan sitä, että päätöksiä on tehty yhdessä. Toisaalta isät saattoivat puhua tätä diskurssia vastaan. Se, että haastateltavat kuvasivat miesten perhevapaiden käyttämättä jättämistä vedoten isän suurempiin tuloihin tai äidin 'luonnolliseen' haluun jäädä kotiin on vanhemmuuden perustelua sukupuolittuneesti. Tämän voi nähdä olevan ristiriidassa jaetun vanhemmuuden ja hoivaavan isyyden mallitarinoiden kanssa. Osallistuvan isän tasa-arvodiskurssi siis tunnistettiin ja tiedostettiin tavoiteltavaksi päämääräksi, mutta käytännössä tätä ihannetta vastaan tuotettiin puhetta suoraan ja rivien välistä. Haastattelujen perusteella vaikuttaa olevan niin, että jaetusta ja tasa-arvoisesta vanhemmuudesta puhuminen on helpompaa yleisellä tasolla. Kun puhe kääntyy yksilön omiin valintoihin, nousee esiin muita tulkintoja.

Vaikka haastateltavat tunnistivat tässä ajassa kulttuurisesti ideaalit vanhemmuuden tavat, taustalla oli usein ristiriidassa yhtä aikaa kolmas vanhemmuuden mallitarina. Siispä kolmaskin vanhemmuuden mallitarina, äidin ensisijaisuus, nousi vahvasti esiin tutkielmani haastatteluvastauksissa. Äidin

ensisijaisuus, eli tässä tutkielmassa isän toissijaisuus vanhempana, edustaa osana toista päädiskurssia, työkeskeistä isyydiskurssia. Myös Vuori (2004) on tuonut esiin isyyden malleja: isän henkilökohtaisen valinnan mallin ja maskuliinisen isän mallin. Nämä mallit ovat löydettävissä haastateltujen isien puheesta, ja olen paikantanut ne yhdessä isän toissijaisuuden kanssa tässä tutkielmassa työkeskeisen isyydiskurssin aineeksi.

Molempien organisaatioiden haastateltavat tuottivat paljon puhetta sellaisesta todellisuudesta, jossa on mentävä työ edellä, ja jossa työ asettaa raamit muulle elämälle, kuten perheelle. Keskusteluissa perhevapaat nähtiin usein alisteisena työskentelemiselle. Perhevapaiden suunnittelemisesta puhuttiin ”junailuna”, millä viitattiin henkilön omaan kykyyn hoitaa perhevapaalle jääminen siten, että siitä koituu mahdollisimman vähän haittaa muulle työyhteisölle. ”Hommat on hoidettava” -ajattelu ylsi perhevapaalle: perhevapaan aikana työntekijän odotettiin olevan tavoitettavissa ainakin jossain määrin. Isät olivat itsekin sisäistäneet tämän ajatuksen ja kuvasivat tehneensä töitä mahdollisen perhevapaan aikana. Haastateltujen isien huoli tuuraajan palkkaamatta jättämisestä isän perhevapaan ajaksi on epäkohta, joka on havaittu jo aiemmassa tutkimuksessa. Jos pidempiä perhevapaita pitävien äitien työtehtävät on mahdollista järjestää uudelleen, samoin tulisi olla myös isien kohdalla.

Olen tuonut analyysin teemoitelluissa alaluvuissa esille, miten isät ottivat kantaa perhevapaisiin. Isät käyttivät näkemystensä perustelemiseen ja puolustamiseen kattavasti erilaisia diskursiivisia keinoja, joita olen myös esitellyt. Amartya Senin toimintamahdollisuuksien teoria auttaa jäsentämään isien perhevapaiden käytön perusteluja. Toimintamahdollisuuksien eri tasot ovat osittain päällekkäisiä ja limittyvät joskus vahvasti toisiinsa. Perhevapaamahdollisuuksia rakennetaan yksilöllisellä, institutionaalisella ja sosiaalisella tasolla. Yksilöllisellä tasolla voi pohtia toimijan työtilanteen, arvojen tai perheen toimeentulon vaikutusta tehtyihin perhevapaapäätöksiin. Institutionaalisella tasolla huomio kiinnittyy esimerkiksi perhevapaajärjestelmään ja isille korvamerkittyihin vapaisiin. Katsaus sosiaaliseen tasoon, kuten asenteisiin ja muiden esimerkkeihin paljastaa sen, millaiset ratkaisut ympäristö hyväksyy, palkitsee tai tuomitsee. Toimintamahdollisuuksien teoria siis mahdollistaa isien puheen kyseenalaistamisen perhevapaavalinnoista omina päätöksinä, joihin ulkopuoliset tekijät eivät vaikuta. Toisin sanottuna kyse on siitä, minkälaiselle ihmiselle mitkäkin ratkaisut ovat mahdollisia kulloisessakin kulttuurisessa ja sosiaalisessa ilmapiirissä vallitsevan institutionaalisen järjestelmän puitteissa.

Kuten olen osoittanut kirjallisuuskatsauksessa ja analyysissa, yksilöllinen taso – esimerkiksi toimijan ominaisuudet kuten sukupuoli, ikä tai tausta, ja toisaalta myös puoliso, tulotaso ja tukiverkostot – oli

perhevapaisiin ja isyyteen liittyvien valintojen taustalla vain yksi vaikuttavista osatekijöistä. Jo pelkästään yksilöllisen tason useimpien vaikuttavien tekijöiden mukaan ottaminen oman päätöksenteon perusteluihin oli harvinaista.

Sosiaalinen taso, jolla viitataan sosiaalisiin normeihin, yhteiskunnalliseen keskusteluun sekä mediakeskusteluun, on osittain yhtenevä yksilöllisen toimijuustason kanssa. Sosiaalinen taso vaikutti isien perusteluihin ennen kaikkea siten, että vaikka isät puhuivat ristiriitaisesti, he tiedostivat, millaista on tässä ajassa ihannoitava, hyvä isyys. Haastateltavat tekivät viittauksia asioihin ja tekijöihin, jotka liittyvät toisiin diskursseihin. Nämä toiset diskurssit ovat julkisen keskustelun tiedostamisen seurausta. Haastateltavien tavat puhua isyydestään kantoivatkin mukanaan kulttuurisia käsityksiä siitä, miten isyyttä voi merkityksellistää. Haastateltavien isien puheesta ilmeni, että taloudellinen status ja menestyminen työelämässä ovat kulttuuriselta arvoltaan korkeammalla, ja ne näyttäytyivät edelleen tärkeämpänä päämääränä kuin osallistuva isyys, mikäli se mielletään hoivavastuun tasaiseksi jakamiseksi kummankin vanhemman kesken.

Ryhmähaastattelutilanteessa haastateltavat tiedostivat paitsi sosiaaliset normit modernista vanhemmuudesta myös oman työpaikkansa imagoon olennaisesti liittyvät sosiaaliset odotukset, joilla voi tulkita olevan vaikutusta haastateltavien ulosantiin. Yksi aineistosta esiin noussut havainto on se, että etenkin kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haastateltavat ajautuivat usein ohi aiheen, eivätkä suoranaisesti vastanneet haastattelijoiden kysymyksiin. Voidaan ajatella, että useimmat aineistot on aina tuotettu jollekin yleisölle ja jotain tarkoitusta varten. Haastateltavat olivat hyvin tietoisia siitä, että heidän työpaikkansa osallistuu haastatteluhetkellä tutkimukseen, joka on organisaatiolle tärkeä esimerkiksi näkyvyyden ja mahdollisen huonon julkisuuden välttämisen vuoksi. He tuntuivat olevan jatkuvasti tietoisia edustavansa haastattelussa organisaatiota, eivät vain itseään. Keskustelu uhkasikin paikoitellen lähteä omille urilleen ja muuttua yrityksen imagosta puhumiseksi. Ilmiö korostui johtotason haastatteluissa ja vastuurooleissa työskentelevien henkilöiden vastauksissa. Ryhmähaastatteluissa puheenvuorot on yleensä osoitettu paitsi haastattelijalle, myös muille haastatteluun osallistuville.

Institutionaalinen taso puolestaan vaikutti päätösten taustalla tarjoamalla ensinnäkin ne mahdollisuudet, jotka ovat legitiimejä lainsäädännön ja esimerkiksi työelämän käytäntöjen puolesta. Tämä on hyvin konkreettinen esimerkki siitä, millaiset valinnat on tosiasiallisesti tehty mahdollisiksi. Perhevapaajärjestelmä ei kohtele kaikkia perheitä ja vanhempia samalla tavalla. Lakiin kirjattu perhevapaajärjestelmä sääntöineen paitsi asettaa rajat perhevapaiden käytölle myös viestii samalla

siitä, mikä on sosiaalisesti ja kulttuurisesti suotavaa. Lisäksi institutionaaliseen tasoon voi ymmärtää kuuluvaksi palvelut ja työnantajaorganisaatiot. Muuttamalla institutionaalista tasoa vaikutetaan ihmisten mahdollisuuksiin toimia. Monet asiantuntijat ovatkin esimerkiksi kehottaneet neuvolajärjestelmän muuttamista isäystävällisemmäksi. Samoin erilaiset hankkeet yrittävät hiljalleen muuttaa työelämää isäystävällisemmäksi. Tämän tutkielman aineistona käytetyissä haastatteluissa isät pohtivat implisiittisesti työpaikkansa vaikutusta perhevapaisiin, mutta eivät kuitenkaan aina tuottaneet eksplisiittisesti puhetta siitä, millaiseksi työpaikan rooli perhevapaapäätöksissä muodostuu.

Myös tämän tutkielman perusteella isän perhevapaat tunnutaan ymmärtävän edelleen lisänä sen sijaan, että ne nähtäisiin olennaisena osana ja oikeutena isäksi tulemisessa. Kaavasta poikkeavan isän voi olla hankalaa tehdä moderneja päätöksiä ympäristössä, jossa perinteisestä poikkeavat valinnat ovat harvinaisia tai jossa niihin ei suhtauduta kannustavasti. Työelämä ei kaikkialla vielä tue tasa-arvoista vanhemmuutta kovin hyvin. Yksi merkittävä syy tähän lienee se, että työelämä on kiinnittynyt perinteiseen miehisyyteen sekä yksityisen ja julkisen vahvaan erotteluun. Jatkuvasti tavoitettavissa oleminen sekä oletus – tai jopa vaatimus – pitkien työpäivien tekemisestä vie aikaa isien perhe-eläältä. Miehen ansiotyö luo asetelman, joka oikeuttaa isän poissaolon. Isillä vaikuttaa olevan vanhempina enemmän liikkumatilaa ja mahdollisuuksia yhdistää vanhemmuutta muuhun elämään kuin äideillä. Haastateltavien vastauksissa puhe vanhempana olemisesta peilautui usein toisen vanhemman, tässä tapauksessa äidin, kautta.

Isien toimintamahdollisuuksia käyttää perhevapaita ja osallistua tasa-arvoisesti perhe-elämään rakennettiin kaikilla kolmella toimintamahdollisuuksien teorian tasolla, ja jokainen taso tunnistettiin haastatteluissa. Isien tekemien valintojen ei siis voi katsoa olevan puhtaasti 'omia päätöksiä'. Samoin nämä tasot ovat vaikuttaneet siihen, miten isät puhuivat päätöksistään. Kieltä voidaan käyttää kontrolloimiseen, ohjailuun ja manipulointiin. Niinpä puhe isyydestä ei ole yhdenmukaista, sillä todellisuutta luodaan toisintamalla.

Kuten tämänkin tutkielman aineistosta näkee, perhepolitiikka, työelämä ja odotukset vanhemmuudesta asettavat reunaehdot vanhempien valinnoille. Sukupuolittuneet käsitykset ja asenteet vaikuttavat kaikkien osatekijöiden taustalla. Laajamittaista muutosta kohti tasa-arvoisempaa tulevaisuutta on vaikea saada aikaan muuttamalla näistä vain yhtä. Isyyden tukeminen on tärkeää ja hyödyllistä, ja sitä tulee edistää tulevaisuudessa kaikilla elämän osa-alueilla ja yhteiskunnan tasoilla.

7. Pohdinta

Tämän tutkielman tuoma lisäarvo on herättää yhteiskunnallista keskustelua isien perhevapaiden käytöstä ja tasa-arvosta. Tutkielmani tuo myös lisäarvoa suomalaisen työelämän kehittämiseen olemalla mukana Väestöliiton Tasa-arvo ja isät -hankkeessa, ja siten edistämällä tietoisuutta isäystävällisyydestä ja työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Ennen tutkielman analyysin aloittamista ajattelin, että miesvaltaisen teollisuusyrityksen haastattelut eroaisivat sukupuolijakaumaltaan tasaisen kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haastatteluista enemmän. Ajattelin, että miesvaltaisella teollisuusosalalla asenteet miesten perhevapaiden käyttöä kohtaan saattaisivat olla jäykempiä, varsinkin mikäli heillä ei ole kokemusta kotiin jäävistä isistä. Koska naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista, oletin, että sukupuolijakaumaltaan tasaisemmassa kansainvälisessä asiantuntijaorganisaatiossa myös miesten perhevapaiden käyttö olisi todennäköisesti teollisuusyritystä tutumpaa, sillä talossa olisi jo entuudestaan kokemuksia näistä käytännöistä. Perustin tämän ajatuksen ennakkokäsitysteni lisäksi aiempaan tutkimustietoon. Olikin hieman yllättävää, että vaikka organisaatiot olivat työntekijöiden sukupuolijakauman ja ikärakenteen lisäksi myös luonteeltaan erilaisia, kummankin organisaation haastatteluissa nousi esiin samankaltaisia epäkohtia. Oli myös mielenkiintoista, että työkeskeinen isyysdiskurssi oli aineistossa niin vallitseva. Tämä vaikutti siihen, millaiseksi analyysiluvun rakenne muodostui.

Aineistoni oli valmiiksi kerätty ja purettu litteroiduiksi materiaaleiksi, joten en päässyt itse vaikuttamaan aineistonkeruumenetelmiin, haastattelurunkoon, haastattelujen toteutukseen tai purkuvaiheeseen. Koska en ole ollut mukana haastattelutilanteissa ja koska aineistonani on ollut ainoastaan litteraatiot, non-verbaalisen viestinnän tulkinta, samoin kuin äänen tulkinta, on jäänyt kokonaan pois. Aineistojen tarkasteleminen ulkopuolisen positiosta saattoi kuitenkin olla myös hyödyllistä ja tarjota tuoreen näkökulman. Saamalla valmiit aineistot säästin paljon aikaa ja pystyin etenemään tutkielman teossa nopeammin. Aineistoa on riittävästi ja jopa hyvin runsaasti yhden maisterintutkielman työmäärää varten.

Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä on vaikuttanut osaltaan siihen, millaiseksi haastattelut ovat muodostuneet. Ryhmähaastatteluja on kritisoitu sen vuoksi, että näissä tilanteissa haastateltavien ajatellaan pitävän yllä ”yhtenäistä julkisivua” etenkin, jos mukana on auktoriteettiasemassa oleva ihminen, esimerkiksi esihenkilö (Alasuutari, 2011, 153). Näiden kahden organisaation haastatteluryhmissä ei kuitenkaan ollut mukana samaan aikaan esihenkilöitä ja ei-esihenkilöitä. On

myös ajateltu, että haastateltavien on mahdollisesti hankalampi avautua muiden edessä (Alasuutari, 2011, 153). Aineistossani toisilleen entuudestaan tutut haastateltavat käyttivät sisäpiirin termejä sekä huumoria osana vuorovaikutusta. Lisäksi kansainvälisen asiantuntijaorganisaation haastatteluissa käytettiin paljon liiketoiminnan englannin kieleen pohjautuvaa sanastoa. Ryhmähaastatteluissa korostui samanmielisyys, joka ilmeni esimerkiksi aloittamalla oma puheenvuoro kommentoimalla hyväksyvästi aiempien puhujien puheenvuoroja ja mielipiteitä. Haastatteluissa oli tyypillistä, että aluksi käytetyt puheenvuorot leimasivat keskustelua myös myöhemmin.

Ryhmähaastatteluja tutkineiden henkilöiden mukaan haastattelujen alussa keskustelu voi tyypillisesti olla varovaisempaa etenkin tuntemattomien ihmisten välisessä haastattelussa, kun haastateltavat vasta tunnustelevat, millaiset vastaukset ovat ”hyviä ja sallittuja” ja toisaalta mitä tutkija heiltä kenties odottaa (Pietilä, 2017, 116). Haastattelun aiheesta etukäteen käyty informaation vaihto voi myös ohjailla haastateltavia. Tutkielmani aineiston haastattelut ovat osa Tasa-arvo ja isät -hanketta, johon organisaatiot ovat lähteneet mukaan isäystävällisyyden lisäämiseksi työpaikoilla sekä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Tämä on varmasti luonut selkeät odotukset ja raamit ryhmäkeskusteluille. Organisaatiot olivat itse valinneet annettujen taustaohjeiden perusteella, keitä he kutsuivat mukaan ryhmähaastatteluihin.

Haastatteluissa oli hyvä ja rento ilmapiiri, ja jokainen sai puheenvuoron sen sijaan, että vain muutama henkilö olisi dominoinut keskustelua. Ryhmähaastattelulla menetelmänä saattoi olla esimerkiksi sellaisia positiivisia vaikutuksia, että haastateltavat mahdollisesti jännittivät haastattelutilannetta vähemmän ja uskalsivat vertaistuen avulla kertoa mielipiteitään avoimemmin. Ryhmähaastattelussa omia näkemyksiä voi peilata toisten näkemyksiin ja siten kenties saada uusia oivalluksia.

Maisterintutkielman kirjoittaminen koronapandemian aikaan oli opettavainen ja kärsivällisyyttä vaativa prosessi. Pärjäsin poikkeusoloissa mielestäni hyvin. Työskentelyn aikana paitsi syvensin substanssiosaamistani suomalaisesta perhevapaajärjestelmästä, opin myös paljon uutta tutkimuksen tekemisestä. On mahdollista, että palaan tutkielmani teemoihin vielä tulevaisuudessa. Yhdellä maisterintutkielmalla voi vastata vain hyvin rajalliseen määrään kysymyksiä, joten tulevaisuuden jatkotutkimuskohteita on helppo keksiä. Mielenkiintoisia jatkotutkimuskohteita isien perhevapaiden saralla olisi keskittyä esimerkiksi fyysistä työtä tekeviin isiin tai isiin, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi tai ruotsi. Tässä tutkielmassa aineistovalinnan takia seksuaalivähemmistöt jäivät kokonaan sivuun. Muiden kuin heterojen perhevapaakäyttäytymistä olisi tärkeää tutkia jatkossa.

Tällaisessa tutkimuksessa voisi esimerkiksi pohtia, miten nykyinen perhevapaajärjestelmä pystyy vastaamaan monimuotoisten perheiden tarpeisiin.

Lähteet

- Aalto, I. (2012). Isyys - suomalaisen miestutkimuksen mukavuusalue? Teoksessa Jokinen, A. (toim.), *Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka* (s. 186–192). Tampere University Press.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino, Tampere.
- Billig, M. (1996). *Arguing and thinking. A rhetorical approach to social psychology*. (Alkuperäisteos 1987). New edition. Cambridge University Press and Maison des Sciences de l'Homme, Cambridge.
- Bryson, V. (2016). *Feminist Political Theory*. 3rd edition. Macmillan Education. Palgrave.
- Butler, J. (2006). *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. (Alkuperäisteos 1990, *Gender Trouble. Feminism, and the Subversion of Identity*). Suom. Pulkkinen, T. & Rossi, L-M. Gaudeamus, Helsinki.
- Cederström, C. (2019). *State of Nordic Fathers*. Nordic Council of Ministers.
- Christiansen, S. & Palkovitz, R. (2011). Why the “Good Provider” Role Still Matters. *Journal of Family Issues*, 22(1), 84–106.
- Eerola, P. & Mykkänen, J. (2014). Isyyskokemusten jäljillä. Teoksessa Eerola, P. & Mykkänen, J. (toim.), *Isän kokemus* (s. 7–18). Gaudeamus, Tampere.
- Eerola, P. & Mykkänen, J. (2015). Paternal Masculinities in Early Fatherhood: Dominant and Counter Narratives by Finnish First-Time Fathers. *Journal of family issues*, 36(12), 1674–1701.
- Eerola, P. (2018). Tunteita herättävä lastenhoito. Teoksessa Eerola, P., Pirskanen, H. (toim.), *Perhe ja tunteet* (s. 299–315). Gaudeamus, Tallinna.
- Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O’Brien, M. & Hietamäki, J. & Räikkönen, E. (2019). *Fathers’ leave take-up in Finland: Motivations and barriers in a complex Nordic leave scheme*. SAGE Open, 9(4), 1–14.
- Eräranta, K. & Kantola, J. (2016). The Europeanization of Nordic Gender Equality: A Foucauldian Analysis of Reconciling Work and Family in Finland. *Gender, Work and Organization*, 23(4).
- Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. Longman. London and New York.
- Fairclough, N. (1997). *Miten media puhuu?* (Alkuperäisteos 1995, *Media Discourse*). Vastapaino. Tampere.

Gender Equality Index 2020, EIGE European Institute for Gender Equality. Haettu 30.10.2020.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/FI>

Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum. Haettu 15.10.2020.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Hallitusohjelma (2019). *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Helsinki.

Hay, J. (2000). Functions of humor in the conversations of men and women. *Journal of Pragmatics*, 32, 709–742.

Heikkinen, S. (2015). *(In)Significant Others. The Role of the Spouse in Women and Men Managers' Careers in Finland*. University of Jyväskylä.

Hewitt, J.P. & Stokes, R. (1975). Disclaimers. *American Sociological Review*, 40, 1–11.

Hobson, B. (2011). The Agency Gap in Work-Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework Within European Contexts. *Social Politics*, 18(2), 147–167. Oxford University Press.

Hokka, P. (2018). Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa *Tasa-arvobarometri 2017* (s. 83–95). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.

Huttunen, J. (2001). *Isänä olemisen uudet suunnat. Hoiva-isiä, etä-isiä ja ero-isiä*. PS-kustannus. Juva.

Iikkanen, A. (2006). Poliittinen on henkilökohtaista – miksi äiti jää kotiin? Teoksessa Moring, A. (toim.), *Sukupuolen politiikka. Naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomessa* (s. 35–42). Otava. Helsinki.

Joenpelto, S. (2018). *Pakenevat isät, uupuvat äidit, yhteinen vanhemmuus. Vanhemmuusoppaat tuottamassa isää, äitiä ja vanhemmuutta*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Jokinen, E. (2004). Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys. Teoksessa Jokinen, E., Kaskisaari, M. & Husso, M. (toim.), *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö* (s. 285–304). Vastapaino. Tampere.

Jokinen, A. (2016). Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 337–368). Vastapaino. Tampere.

Jokinen, A. & Juhila, K. (2016). Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 75–104). Vastapaino. Tampere.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino. Tampere.

Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Vastapaino. Tampere.

Kangas, E., Lämsä, A., Heikkinen, S. (2016). Miesjohtajien isyysdiskurssit. *Työelämän Tutkimus* 14(3), 257–275.

Kangas, E. (2020a). *Discourses of Fatherhood in Leadership and Organisations*. JYU Dissertations, University of Jyväskylä.

Kangas, E. (2020b). Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.), *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa* (s. 74-80). Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Helsinki.

Karhu, S. (2020). Moninainen mutta yhdenvertainen ihminen. Teoksessa Aaltola, E. & Hänninen, V. (toim.), *Ihminen kaleidoskoopissa: Ihmiskäsitysten kirjoja tutkimassa* (s. 243–262). Helsinki: Gaudeamus.

Kela (2019). *Vanhempainpäivärahaa saaneiden isien määrä väheni*. Tilastokatsaus 10/2019. Helsinki. Haettu 05.11.2020.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/306767/Vanhempainpaivarahaa_saaneiden_isien_m_aara_vaheni.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kela (2020a). *Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2019*. Sosiaaliturva 2020. Helsinki: Kela. Haettu 18.01.2021.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314721/Kelan_lapsiperhe-etuustilasto_2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Kela (2020b). *Lapsiperheet. Lyhyesti ja selkeästi*. Esite. Haettu 15.10.2020.

https://www.kela.fi/documents/10180/0/Lapsiperheiden_tuet_esite_Kela.pdf/f6b6bf24-b753-482a-bfa4-b60aa3dc3893

Keskustan politiikkalinjaukset (2019). *Keskustan perhepoliittinen linjaus: Tulevaisuus tehdään kodeissa*. 01/2019.

Kokko, A. (2013). *Perheystävällinen työpaikka*. Hankkeen loppuraportti. Väestöliitto.

<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c655bf7f-perheystavallinen-tyopaikka-loppuraportti-2013.pdf>

Kokko, A. (2020). Perheystävällinen työpaikka -ohjelma Suomeen. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.), *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä*

työelämä. *Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa* (s. 81–96). Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Helsinki.

Kärkkäinen, O. (2019). *Nordean lapsiperhekysely. Asumisen aamu: "Lapsi tuli – perheen talous uusiksi?"* 22.03.2019. Haettu 30.10.2020.

<https://mb.cision.com/Public/434/2768612/bb6d7c70e1b05ece.pdf>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lammi-Taskula, J. (2004). Sukupuolijärjestelmä, vanhempainvapaat ja isät. Teoksessa Aalto, I. & Kolehmainen, J. (toim.), *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli* (s. 167–192). Tampere, Vastapaino.

Lammi-Taskula, J. (2007). *Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland*. Academic Dissertation. STAKES Research Report 166.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2014). Isät, työ ja perhe. Teoksessa Eerola, P. & Mykkänen, J. (toim.), *Isän kokemus* (s. 75–90). Gaudeamus, Tampere.

Lammi-Taskula, J. (2017). Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences. Teoksessa O'Brien, M. & Wall, K. (toim.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Fathers on Leave Alone. Life Course Research and Social Policies*, 6, 89–106.

Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Närvi, J. (2017). Isien perhevapaat. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.), *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo* (s. 105–133). Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lämsä, A-M, Heikkinen, S. & Kokko, A. (2021). Father's opportunities to integrate work and family. Teoksessa Dey, A. K, Piispanen, V-V & Mishra, S. (toim.), *Sustainable entrepreneurship. Innovation and transformation* (s. 224-234). Bloomsbury India.

Miettinen, A. & Rotkirch, A. (2017). *Kolme myyttiä perhevapaista – Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa*. Ajatushautomo Agenda.

Miettinen, A. & Saarikallio-Torp, M. (2019). *25 % isistä ei käytä vanhempainvapaata – vai onko osuus sittenkin 55 %?* Kelan tutkimusblogi 13.03.2019. Haettu 04.11.2020.

<https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4870>

Miettinen, A. & Saarikallio-Torp, M. (2020). Isälle kiintiöidyn vanhempainvapaan käyttö ja sen taustatekijät. *Yhteiskuntapolitiikka*, 85(4), 345–357.

Morgan, D. (1999). Risk and Family Practices: Accounting for Change and Fluidity in Family Life. Teoksessa Silva, E. & Smart, C. (toim.), *The New Family?* (s. 13-30). Sage. London.

- Mykkänen, J. & Huttunen, J. (2008). Isäksi tulon tunteet. Teoksessa Sevón, E. & Notko, M. (toim.), *Perhesuhteet puntarissa* (s. 169–187). Helsinki: Palmenia.
- Nousiainen, K. (2012). Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.), *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen* (s. 31–56). Gaudeamus. Helsinki.
- Närvi, J. (2018). *Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 1/2018. Juvenes Print. Helsinki.
- Oxford Research Oy & Väestöliitto (2018). *Perhevapaiden käytön taloudelliset vaikutukset perheissä, laskelmat*.
<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c3a5dde7-laskelmia-vanhempainvapaan-jakaminen-ja-perheen-tulot-2018.pdf>
- Parker, I. (1992). *Discourse Dynamics. Critical analysis for social and individual psychology*. Routledge, London.
- Perussuomalaiset rp (8/2017). *Perussuomalainen perhepolitiikka: suuntaviivoja ja uusia avauksia*.
- Pietikäinen, S. (2000). Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa Sajavaara K. & Piirainen-Marsh A. (toim.), *Kieli, diskurssi ja yhteisö* (s. 191–217). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino, Tampere.
- Pietilä, I. (2008). *Between rocks and hard places. Ideological dilemmas in men's talk about health and gender*. Acta Universitatis Tamperensis 1329. Tampere: Tampere University Press.
- Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 111–130). Vastapaino, Tampere.
- Pomerantz, A. (1986). Extreme case formulations: a way of legitimizing claims. *Human Studies*, 9, 219–229.
- Rantalaiho, M. (2003). Pohjoismaisen isyyspolitiikan isäkuva. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R. (toim.), *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä* (s. 202–227). Gaudeamus, Helsinki.
- Riley S. (2003). The management of the traditional male role: a discourse analysis of the constructions and functions of provision. *Journal of Gender Studies*, 12, 99–113.

Saarikallio-Torp, M. & Haataja, A. (2016). Isien vanhempainvapaiden käyttö on yleistynyt. Ketkä isistä vapaita käyttävät ja ketkä eivät? Teoksessa Haataja, A., Airio, I., Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.), *Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla* (s. 80–115). Helsinki: Kela.

Salin, M., Hakovirta, M. & Ylikännö, M. (2016). Suhtautuminen ansaitsija-hoivamalleihin kuudessa Euroopan maassa. Teoksessa Haataja, A., Airio, I., Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.), *Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla* (s. 200–225). Helsinki: Kela.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 24/2009.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2015). Perhevapaat, talous ja sukupuolten tasa-arvo. *Sukupuolentutkimus – Genusforskning*, 28(2), 34–38.

Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) (2017). *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Helsinki.

Schegloff, E-A (1997). Whose text? Whose context? *Discourse and Society*, 8, 165–187.

Schwalbe, M. & Wolkomir, M. (2001). The masculine self as problem and resource in interview studies of men. *Men and Masculinities*, 4, 90–103.

Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. Teoksessa Nussbaum, M. & Sen, A. (toim.), *The Quality of life* (s. 30–53). Oxford: Clarendon Press.

Seta ry. (2020a). *Sateenkaarisanasto*. 29.01.2020. Haettu 05.11.2020.

<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Seta ry. (2020b). *Tasa-arvolaki*. Haettu 24.11.2020.

<https://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/>

Sevón, E. & Huttunen, J. (2004). Isäksi naisten kertomuksissa ja vähän miestenkin. Teoksessa Aalto, I. & Kolehmainen, J. (toim.), *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli* (s. 135–165). Tampere, Vastapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). *Tiedote: Perhevapaauudistus tähtää perheiden hyvinvointiin ja tasa-arvon lisäämiseen*. 05.02.2020. Haettu 30.10.2020.

https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/perhevapaauudistus-tahtaa-perheiden-hyvinvointiin-ja-tasa-arvon-lisaamiseen

Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Grano Oy. Helsinki.

Tilastokeskus, 30.10.2015. *Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista*. Haettu 2.1.2021.

<http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/pitkat-tyoajat-hankaloittavat-perheen-ja-tyon-yhteensovittamista/>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). *Perhevapaat*. Haettu 12.01.2021. <https://tem.fi/perhevapaat>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L4P1>

Varjonen, S. (2011). *Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle*. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksia 118. Kelan tutkimusosasto. Tampere.

Vuori, J. (2001). *Äidit, isät ja ammattilaiset: sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa*. Tampere University Press, Tampere.

Vuori, J. (2004). Isyyden mallit ja isien valinnat. Teoksessa Aalto, I. & Kolehmainen, J. (toim.), *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli* (s. 29–63). Tampere, Vastapaino.

Väestöliitto, *perheystävällisen työpaikan periaatteet*. Haettu 02.01.2021.

<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/8f11ec22-perheystavallisen-tyopaikan-periaatteet.pdf>

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. *Yhdenvertaisuus*. Haettu 24.11.2020. <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuus>

Yhdistys 9 (1968/1995a). *Mieskin on ihminen*. Teoksessa Husu, L. et al. (toim.), *Lukukirja Suomen naisille* (s. 100–101). Gaudeamus, Helsinki.

Ylöstalo, H. (2019). Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.), *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyseja tasa-arvobarometrasta 2017* (s. 17-31). Raportti 6/2019 THL & sosiaali- ja terveysministeriö.

Liitteet

Liite 1: Fokusryhmähaastattelu, runko: johto, esihenkilöt

Tasa-arvo ja isät -hanke

Työsuojelurahasto/Väestöliitto, 2019

Haastattelumenetelmä

Fokusryhmähaastattelun tavoitteena on

- saada osallistujat refleктоimaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan keskenään
- synnyttää osallistujien välille keskustelua, joka nostaisi esiin ääneen sanomattomia käytäntöjä ja tulkintoja esimerkiksi organisaation toimintatavoista ja asenteista
- saada haastateltavat esittämään ja perustelemaan mielipiteitään toisilleen ja löytämään jaettua ymmärrystä keskusteltavista teemoista

Haastattelun tarkoituksena on selvittää

- kuinka isäystävällisenä ja tasa-arvoisena työntekijät ja johto pitävät työpaikkansa työ- ja toimintakulttuuria
- miten haastateltavat kokevat, että organisaatiota voisi kehittää isäystävällisemmäksi ja tasa-arvoisemmaksi (käytännön esimerkkejä)

Johdon/esimiesten (esihenkilöiden) ryhmässä keskustelu ja kysymykset suuntautuvat enemmän johtamiskäytäntöihin ja ajatuksiin organisaation isä- ja perheystävällisyyden toteuttamisesta.

1) Haastattelurunko johdon haastatteluihin

Haastattelun alkuun: haastattelijoiden esittely, kuvaus haastattelun sisällöstä, *perhe-*, *isäystävällisyys-* ja *perhevapaa* -käsitteistä ja luottamuksellisuudesta. Tutkimuksen alussa mainitaan, että haastatteluaineistoa saatetaan käyttää opinnäytetöissä. Kaikkia kysymyksiä ei välttämättä kysytä erikseen, jos aihe tulee käsitellyksi muuten keskustelun aikana.

Jokaiselta osallistujalta pyydetään lyhyt esittäytyminen. Koska aihepiiriä käsitellään heidän työnsä näkökulmasta, heidän omaa perhetilannettaan ei erityisemmin korosteta, mutta ei missään

tapauksessa haittaa, jos joku haastateltavista haluaa nostaa omaa kokemustaan ja tilannettaan esiin haastattelussa.

1. Mitä perhe- ja erityisesti isäystävällisyys tarkoittavat teidän organisaatiossanne? Miten ystävällisyys ilmenee käytännössä? Kerro esimerkki. Mitkä asiat hankaloittavat isä- tai perheystävällisyyden toteuttamista?
2. Viestitäänkö mielestäsi työpaikallasi riittävästi mahdollisuuksista sekä isien että äitien perhevapaiden käyttöön ja työn ja perheen sujuvaan yhteensovittamiseen? Miten?
3. Miten sukupuoli vaikuttaa työpaikallanne perhevapaiden käyttöön? (Suhtaudutaanko perhevapaisiin miesten ja naisten kohdalla eri tavoin?)
4. Millaista esimerkkiä mielestäsi esimiehet ja johto itse näyttävät työpaikallanne perhevapaiden pitämisestä? Miten uskot tämän vaikuttavan henkilöstön valintoihin perhevapaille jäämisestä?
5. Oletko ollut tilanteissa, joissa työntekijä on kertonut suunnitelmistaan jäädä perhevapaalle? Miten koit tilanteen, ja millaisen keskustelun aiheesta kävitte? Koetko, että sinulla on ollut etukäteen riittävät valmiudet ja tiedot vastaaviin tilanteisiin? (Mitä tietoa kaipaisit/olisit kaivannut lisää?)
6. Kannustatko itse työntekijöitä sukupuolesta riippumatta pitämään perhevapaita, joihin heillä on lakisääteinen oikeus?
7. Kannustatko itse työntekijöitä jakamaan tasapuolisesti vastuuta perheestä ja lastenhoidosta puolison kanssa? (esim. päiväkotiviennit ja -haut, harrastukset, neuvolat, hammaslääkärit) Miten?
8. Kun työntekijä on jäämässä perhevapaalle, miten työtehtävät järjestellään perhevapaiden ajaksi? Koetko nykyisen tavan ja resursoinnin toimivaksi? Onko tässä eroja riippuen siitä, onko perhevapaille jäämässä mies vai nainen/ isä vai äiti?
9. Koetko, että perhevapaiden pitäminen voi vaikuttaa työntekijän työtehtäviin, asemaan tai urakehitykseen työpaikallasi? Onko perhevapailla tällaisia vaikutuksia mielestäsi teidän työpaikallanne?

10. Koetko, että työpaikallasi suhtaudutaan ymmärtävästi lapsen sairastelusta aiheutuviin poissaoloihin? (työkaverit/esimiehet)
11. Koetko, että työaikakäytännöt mahdollistavat sujuvasti työn ja perheen yhteensovittamisen ja esimerkiksi tilapäisen poissaolon töistä, jotta työntekijät voivat hoitaa välttämättömiä perheasioita?
12. Koetko, että perheen ja työn yhteensovittamisen tilanteet hoidetaan reilulla tavalla, eli kenellekään ei koidu esim. ikäviä käytäväpuheita tai huomauttelua?
13. Millaista esimerkkiä mielestäsi esimiehet ja johto näyttävät työn ja perheen yhteensovittamisesta? Koetko, että tämä vaikuttaa henkilöstön omiin valintoihin?
14. Voivatko työntekijät halutessaan perhesyistä järjestellä työaikaansa esimerkiksi osa-aikaiseksi (esim. lyhennetty työaika tai osittainen hoitovapaa)?
15. Onko mielestäsi työpaikalla riittävät ohjeistukset työn ja perheen yhteensovittamiseen? Tarvittaisiinko ohjeistuksia tai pelisääntöjä mielestäsi enemmän? Onko sinulla mielestäsi riittävät taustatiedot perhevapaisiin liittyvästä lainsäädännöstä ja muusta työelämän lainsäädännöstä, joka liittyy perheen ja työn yhteensovittamiseen?
16. Tiedätkö, ketkä ovat työpaikallanne vastuuhenkilöitä, joiden puoleen voit tarvittaessa kääntyä tilanteiden ratkaisemisessa tai joille voit ohjata työntekijöitä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa?
17. Koetko, että perhevapaat ja isäystävällisyys voisivat vaikuttaa jollain tavalla yrityksen tulokseen? Miten?

Liite 2: Fokusryhmähaastattelu, runko: asiantuntijat

Tasa-arvo ja isät -hanke

Työsuojelurahasto/Väestöliitto, 2019

Haastattelumenetelmä

Fokusryhmähaastattelun tavoitteena on

- saada osallistujat refleктоimaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan keskenään
- synnyttää osallistujien välille keskustelua, joka nostaisi esiin ääneen sanomattomia käytäntöjä ja tulkintoja esimerkiksi organisaation toimintatavoista ja asenteista
- saada haastateltavat esittämään ja perustelemaan mielipiteitään toisilleen ja löytämään jaettua ymmärrystä keskusteltavista teemoista

Haastattelun tarkoituksena on selvittää

- kuinka isäystävällisenä ja tasa-arvoisena työntekijät ja johto pitävät työpaikkansa työ- ja toimintakulttuuria
- miten haastateltavat kokevat, että organisaatiota voisi kehittää isäystävällisemmäksi ja tasa-arvoisemmaksi (käytännön esimerkkejä)

1) Haastattelurunko henkilöstön haastatteluihin (haastattelun kesto n. 2 h)

Haastattelun alkuun: haastattelijoiden esittely, kuvaus haastattelun sisällöstä, *perhe-*, *isäystävällisyys-* ja *perhevapaa* -käsitteistä ja luottamuksellisuudesta. Tutkimuksen alussa mainitaan, että haastatteluaineistoa saatetaan käyttää opinnäytetöissä. Kaikkia kysymyksiä ei välttämättä kysyä erikseen, jos aihe tulee käsitellyksi muuten keskustelun aikana.

Jokaiselta osallistujalta pyydetään lyhyt esittäytyminen, esim. nimi, lyhyt kuvaus omasta työstä organisaatiossa ja jokin asia itsestä työpaikan ulkopuolella (perheestä/muusta elämästä).

Lämmittelykysymys: Oletko pitänyt perhevapaita?

1. Mitkä asiat työpaikallasi ovat eniten vaikuttaneet omiin päätöksiisi pitää tai olla pitämättä perhevapaita?

2. Viestitäänkö mielestäsi työpaikallasi riittävästi mahdollisuuksista sekä isien että äitien perhevapaiden käyttöön että työn ja perheen yhteensovittamiseen?
3. Miten esimiesten ja kollegoiden esimerkki perhevapaiden pitämisestä vaikutti/vaikuttaa omaan päätökseesi pitää tai olla pitämättä perhevapaita?
4. Onko mielestäsi eroa siinä, miten teidän työpaikallanne suhtaudutaan isien tai äitien perhevapaiden pitämiseen? (Esimerkkejä omakohtaisista kokemuksista; johdon/esimiesten/työkavereiden asenteet?)
5. Millainen oli tilanne työpaikalla, kun ilmoitit aikovasi pitää perhevapaita? Kenelle kerroit asiasta ja miten hän siihen reagoi? Saitko ohjeistusta? Miten muut työyhteisössä suhtautuivat asiaan?
6. Koetko, että sinua on työpaikallasi kannustettu pitämään perhevapaita tai ottamaan muuten vastuuta perheestä ja lastenhoidosta?
7. Jos olet ollut perhevapailla, miten työtehtäväsi järjesteltiin perhevapaan aikana? Oliko tämä mielestäsi toimiva ratkaisu?
8. Miten koit perhevapaiden pitämisen vaikuttavan työhösi, asemaasi tai urakehitykseen työpaikalla, tai oliko asialla mielestäsi mitään vaikutusta?
9. Koetko organisaatiosi työskulttuurin (käytännöt ja asenteet) perhe- ja isäystävälliseksi?
10. Koetko, että työpaikallasi suhtaudutaan ymmärtäväisesti lapsen sairastelusta aiheutuviin poissaoloihin?
11. Koetko, että työaika-/työvuorokäytännöt mahdollistavat sujuvasti työn ja perheen yhteensovittamisen ja esimerkiksi tilapäisen poissaolon töistä, jotta voit hoitaa välttämättömiä perheasioitasi?
12. Koetko, että perheen ja työn yhteensovittamisen tilanteet hoidetaan reilulla tavalla, eli kenellekään ei koidu esim. ikäviä käytäväpuheita tai huomauttelua?

13. Millaista esimerkkiä mielestäsi esimiehet ja johto näyttävät työn ja perheen yhteensovittamisessa? (Miten ajattelet tämän esimerkin vaikuttaneen omiin valintoihisi?)
14. Koetko, että halutessasi voisit perhesyistä järjestellä työaikaasi esimerkiksi osa-aikaiseksi (esim. lyhennetty työaika tai osittainen hoitovapaa)? Jos et, niin minkä pitäisi muuttua?
15. Onko tiedossasi työpaikkanne ohjeistuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen? Ovatko ne mielestäsi riittävät, vai tarvittaisiinko ohjeistuksia enemmän?
16. Onko tiedossasi yhteyshenkilöä, jonka puoleen voit tarvittaessa kääntyä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa?
17. Koetko, että työpaikan perhe- ja isäystävällisyys voisi vaikuttaa jollain tavalla omaan suhtautumiseesi ja sitoutumiseesi työpaikkaan? Millä tavoin? (esim. työpanokseen, yrityksen tulokseen ym.)